

Ameublement (négoce)

BROCHURE JO 3056

IDCC 1880

Convention collective nationale du 31 mai 1995⁽¹⁾

(1) Remplace la convention collective nationale des commerces de l'ameublement qui avait été dénoncée en 1976, mais maintenue en application par accord du 13 mars 1984.

[Étendue par arrêté du 15 juillet 2002, JO 25 juillet 2002, modifié par arrêté du 1^{er} août 2002, JO 10 août 2002, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA) ;

Syndicat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD) ;

Syndicat de l'équipement de la maison (SEM) (anciennement Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison) ;

CNEF (Adhésion par lettre du 11 juillet 2023).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services (CFDT) ;

Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS - SNCCD - CGC) ;

Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise (FECTAM - CFTC) ;

UNSA FCS

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Portée de la convention

Article 1

Champ d'application

Mod. par Accord du 20 mars 2001

Avenant 31 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFFDT.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M., les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	524 H
Commerce de détail de luminaires	524 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	524 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	524 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	511 U
Commerce de gros en ameublement	514 S
Intermédiaires du commerce en meubles	511 J

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Entrepôts d'ameublement	631 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	911 A
Location de meubles et sièges	714 B

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise sauf aux voyageurs, représentants et placiers qui ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise ou établissement restent soumis au statut et aux directives de l'entreprise dont ils relèvent, sous réserve du respect des consignes de sécurité ou liées à l'exécution de leur mission qui leur serait données par l'employeur de la société où ils effectuent cette mission.

Ordre public conventionnel

(Avenant 31 janv. 2017, non étendu) Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger moins favorablement aux conventions et accords collectifs de branche lorsqu'ils portent sur les thèmes de négociations suivants :

- Les salaires minima,
- Les classifications,
- Les garanties collectives complémentaires, notamment les politiques de prévention ou de prestations d'action sociale,
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- La prévention de la pénibilité,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions définies à l'article 4 ci-après.

La présente convention et ses avenants sont applicables à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 3

Révision

Chacune des organisations syndicales signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard trente jours après la demande.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Article 4

Dénonciation

La dénonciation par l'une des organisations syndicales signataires devra être portée à la connaissance de toutes les autres organisations syndicales signataires par pli recommandé avec demande d'avis de réception et donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Cette dénonciation sera assortie d'un préavis de trois mois.

Les dispositions de la présente convention continueront à être opposables à l'organisation syndicale qui a procédé à la dénonciation pendant une durée d'un an à l'issue du préavis de trois mois prévu à l'alinéa précédent.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés une nouvelle négociation devra être engagée dans un délai d'un mois à compter de la date de dénonciation. Dans ce cas, la présente convention restera toutefois toujours applicable jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à défaut pendant un délai de trois ans maximum. Au-delà de cette période, un protocole d'accord entre les partenaires peut prolonger la période d'application.

Article 5

Adhésion

Sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative des salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs pourront adhérer à la présente convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 6

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FS CFTC.

1

Composition et réunions

La composition de la commission est celle définie par l'article 11 de la convention collective, complété par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Cette commission se réunira au moins six fois par an et autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 10 jours calendaires avant la réunion.

2

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

La CPPNI a pour missions de définir par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés dans son champ d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la Branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées dans les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

1

Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

2

Mission d'intérêt général

— La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

— La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

— La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés payés et autres congés, repos quotidien, jours fériés et de Compte Épargne Temps.

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale de la FNAEM (59 rue Saint Lazare - 75009 Paris), soit à l'adresse social@fnaem.fr après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

— La commission est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de

la présente convention et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche, et pour le collège employeur, d'un nombre de représentants des employeurs qui ne peut être supérieur à celui du collège salarié. Cette commission sera convoquée, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative au niveau de la branche, à la demande d'un salarié ou d'un employeur.

La commission se réunit dans un délai de 30 jours calendaires après le dépôt de la demande d'interprétation au siège de l'organisation patronale représentative signataire du présent avenant. Cette demande sera accompagnée du texte de la convention à interpréter et d'une motivation justifiant la demande d'interprétation.

L'avis de la commission suppose pour être adopté qu'il recueille dans chaque collège (salarié et employeur) la majorité en nombre des membres présents participants à la réunion de la commission.

Cet avis sera ensuite transmis aux parties intéressées dans les 30 jours calendaires suivants la tenue de la commission d'interprétation.

À défaut d'avis rendu dans les conditions ci-dessus, sera établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la commission. Ce procès-verbal de désaccord sera également transmis dans les 30 jours suivants la réunion de la commission.

L'avis de la commission s'il est unanime prendra la forme d'un avenant à la Convention Collective qui sera soumis aux modalités de dépôt et d'extension.

— La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Dans cette hypothèse, l'interprétation devra être rendue à l'unanimité des membres de la commission. À défaut, il sera précisé dans le PV d'interprétation la position de chaque organisation syndicale et patronale avec le pourcentage de représentativité de chacune d'entre elles.

— La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

3

Moyens de la Commission

Ceux-ci sont définis dans le cadre de l'article 11 de la convention collective ainsi que par l'accord du 21 septembre 2010 et son avenant du 18 février 2016.

Article 7

Avantages acquis

La présente convention collective annule et se substitue à la convention collective nationale de l'ameublement du 5 décembre 1955 et de l'ensemble de ses annexes dont les dispositions deviennent caduques.

Demeurent, en revanche, acquis tous les avantages individuels ou collectifs existants au-delà de l'ancienne convention au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, même en ce cas, ces avantages ne pourront se cumuler avec ceux du même ordre prévus par la présente convention, seules les dispositions les plus favorables au salarié pouvant être retenues.

Titre II

Droit syndical

Article 8

Liberté syndicale

Mod. par Avenant 22 déc. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions des textes en vigueur qui se rapportent à la liberté d'opinion et au droit syndical.

(Avenant 22 déc. 2010, étendu) Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Article 9

Sections syndicales

Mod. par Avenant 22 déc. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT.

Chaque organisation syndicale peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du Code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, et du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment, sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales *représentatives* (*Terme exclu de l'extension par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr. 2012*).

Un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, ceci dans le respect des conditions définies par l'article L. 2142-6 du Code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, un local commun convenant à la mission de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1000 salariés et plus à établissements distinctes, ou dans les établissements de 1000 salariés et plus, l'employeur met en outre un local à disposition de chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux devront au moins comporter qu'ils soient communs ou par organisation syndicale :
— Mobilier de bureau, chaises, rangement fermant à clef, téléphone, un ordinateur et une imprimante multi fonctions (fax, scanner, photocopies).

Article 10

Délégués syndicaux - Représentants de la section syndicale

Mod. par Avenant 22 déc. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT.

A

Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

B

Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du Code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du Code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures dans les entreprises de 1000 salariés et plus ;
- 20 heures dans les entreprises de 3000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées paritairement ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'Administration fiscale sauf dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais seront remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donnera lieu à une contrepartie pécuniaire ou de repos aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du Code du travail.

Article 11

Commissions paritaires et Commissions mixtes

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant, 31 mai 2013, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 15 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 30 oct. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 15 mai 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

FEC - FO ;

FS CFTC.

Mod. par Avenant 16 nov. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable du 15 juin au 15 sept. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
UNSA FCS.

En vue de faciliter la participation des salariés devant participer aux commissions paritaires instituées par la présente convention et aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. (Avenant 15 mai 2018, étendu) Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et par établissement.

Pour chaque organisation syndicale, trois salariés seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
- les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au Minimum Garanti (M.G.), et sur justificatifs :
- (Avenant 24 juin 2009, étendu ; Avenant 30 oct. 2013, étendu) frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe « et des tickets de métro/bus/RER » «ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4h au retour» ;
- (Avenant 31 mai 2013, étendu) (Avenant 15 mai 2018, étendu) repas selon une base forfaitaire égale à 7 fois le minimum garanti ;
- (Avenant 16 nov. 2023, étendu) hébergement, selon une base forfaitaire égale à 30,5 fois le minimum garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Ces chiffres sont entendus comme étant un minimum. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévue plus haut.

Article 12

Réunions statutaires des organisations syndicales

Sur demande formulée auprès des employeurs avec préavis d'une semaine, et sur présentation d'une convocation, des autorisations d'absence seront accordées sur leur demande aux salariés pour assister à la réunion annuelle statutaire de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, ou à leur congrès national. Ces absences non rémunérées ne seront pas indemnisées. Elles ne pourront pas dépasser quatre journées par an.

Article 13

Carrière syndicale

Mod. par Avenant 22 déc. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT.

A

«Permanent syndical»

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

À l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou en cas de suppression de poste un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec accusé de réception :

— 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

— 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.

— 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail devront faire l'objet d'un document écrit.

B

Déroulement de carrière

Les entreprises engageront une négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

Titre III

Représentants du personnel

Article 14

Délégués du personnel

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins onze salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (Articles L. 421-1 et suivants du Code du Travail).

Article 15

Comité d'entreprise

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins cinquante salariés), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 431-1 et suivants du Code du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions que leur reconnaît l'article L. 431-3 du Code du Travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux accords d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixé au minimum à 0,40% du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 432-9 du Code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20% de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 434-8 du Code du travail.

Article 16

Modalités électorales

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 (Avenant 24 juin 2009, étendu) Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du Code du travail et du Code électoral. Cet article a pour objet de rappeler ou préciser les dispositions applicables.

Protocole d'accord préélectoral

Un accord préalable écrit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives répartit les sièges entre les différentes catégories de personnel au sein des collèges électoraux, et fixe les modalités éventuellement selon les indications décrites ci-dessous.

Organisation

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par les salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

En cas de première élection, le premier tour du scrutin devra avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage informant le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le scrutin devra avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats. Des emplacements patronaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis du scrutin, protocole préélectoral, conditions d'électorat, d'éligibilité, listes des électeurs et des éligibles, des candidats par collèges, procès-verbaux des élections, voies de recours possibles.

Le bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune dans l'établissement, sous réserve de leur présence et de leur acceptation à l'ouverture du scrutin. En cas de refus c'est toujours parmi les plus âgés et les plus jeunes restants que sera choisi ce bureau.

La présidence est assurée par le membre le plus âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le bureau électoral pourra demander aux électeurs de présenter un document permettant de vérifier leur identité. Dans le cas où le protocole électoral prévoirait plusieurs bureaux de vote, chacun d'entre eux sera composé comme ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans chaque collège, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants. (Avenant 24 juin 2009, étendu) L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte ou moins un nom non rayé. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat, dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin. Si plusieurs bulletins sont trouvés dans la même enveloppe :

- s'il s'agit de la même liste, un seul bulletin sera pris en compte ;
- s'il s'agit de listes différentes ou, d'une liste et d'un bulletin blanc, ils seront considérés comme nuls.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Une enveloppe vide constitue un bulletin « blanc ».

Vote par correspondance

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

L'employeur adressera 10 jours francs avant le scrutin aux salariés concernés les documents suivants :

- un exemplaire des professions de foi de chaque organisation syndicale ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention "titulaire" ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention "suppléant" ;
- une enveloppe affranchie n° 2 contenant les enveloppes 1 et 1bis adressée au Président du Bureau de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dans l'entreprise, indiquant les éléments suivants : élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise), date du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n° 1 et 1 bis.

Tout vote non parvenu au bureau électoral au moment de l'ouverture du scrutin ne pourra être valablement retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vote est public. Il sera assuré par les membres du bureau de vote immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Le président du bureau de vote proclamera les résultats qui seront affichés immédiatement dans l'établissement ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et deux exemplaires seront envoyés à l'Inspection du Travail.

Le président du bureau de vote remet, sous enveloppe cachetée, signée par les membres du bureau, l'ensemble des documents électoraux à l'employeur qui devra les conserver jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal d'Instance. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat dans les

trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

Titre IV Embauche

Article 17 Conditions d'embauche

(Modifié par accord du 17 janvier 2001)

Mod. par Accord 17 janv. 2001, étendu par arrêté du 15 juill. 2002, JO 25 juill. mod. par arr. 1^{er} août 2002, JO 10 août

Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit qui comporte notamment :

- nature de l'emploi, définition ;
- classification et groupe et niveau tels que prévus par la convention collective ;
- salaire mensuel et avantages accessoires ;
- durée du contrat et de la période d'essai ;
- lieu de travail et la durée hebdomadaire ;
- la référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) - à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de retraite.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical dans les conditions des articles R. 4624-10 à R. 4624-18 du Code du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pourra proposer dans l'hypothèse où cela s'avère possible, un nouvel emploi compatible avec l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. À défaut, l'employeur pourra mettre un terme à la période d'essai.

Article 18 Priorité d'embauche

Avant toute embauche à durée indéterminée ou déterminée, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent, et ce :

- dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification,
- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés.

Article 19 Période d'essai

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

La période d'essai est fixée comme suit :

- ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;
- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulée depuis le début de l'essai :

Présence du salarié (p)	Délai de prévenance par l'employeur
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

Présence du salarié (p)	Délai de prévenance par le salarié
(p) < 8 jours	24 heures
(p) ≥ 8 jours	48 heures

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne pourrait être exécutée fera l'objet d'une indemnisation égale au salaire que le salarié aurait dû percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder une journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et un mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable».

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

Titre V Dispositions générales

Article 20 Modification du contrat

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'article L. 1222-6 du Code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du Code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Article 21 Modification de la situation personnelle du salarié

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit, et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation. Cette déclaration doit permettre :

- au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation ;
- à l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

Article 22 Notion d'ancienneté

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, outre les périodes considérées comme temps de travail effectif par les textes en vigueur pour la détermination des congés payés :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite d'un an ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) la période de congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le Service National actif, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;

— les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Les différentes périodes se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration après :

— le licenciement pour motif économique ou suite à la maladie prolongée conformément aux dispositions de l'article 35 de la présente convention ;

— le congé éducation prévu à l'article L. 122-28 du Code du travail.

Dans les cas ci-dessus, après réintégration du salarié le calcul de l'indemnité de licenciement prendra en compte l'ancienneté acquise après la réintégration.

Article 23 **Visites médicales**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 (Avenant 24 juin 2009, étendu) Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail. Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles.

Aucun salarié ne pourra, compte tenu des conséquences possibles pour lui-même, le personnel et le chef d'entreprise, refuser de s'y rendre.

Tout refus fera l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions fixées par l'article L. 122-41 du Code du Travail.

Article 24 **Règlement intérieur**

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins vingt salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prescrites par la loi.

Il sera applicable de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sous réserve du respect des procédures prévues aux articles L. 122-33 et suivants du Code du travail. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour certaines catégories de personnel (article L. 122-33 alinéa 2 du Code du travail).

Article 25 **Non discrimination - Égalité professionnelle**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

25.1 **Principe de non-discrimination**

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

25.2 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

À cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du Code du travail, devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail.

Article 26 **Obligation d'emploi de travailleurs handicapés**

26.1 **Principe directeur**

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 323-1 et suivants du Code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation), sauf dans les cas limitativement prévus par des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

26.2 **Mise en œuvre pratique**

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à établir, par voie d'accord, un programme de mesures adéquates et concrètes en vue de favoriser l'embauche et l'insertion de travailleurs handicapés dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la présente convention.

Article 27 **Maternité et adoption**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Accord, 9 avril 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

A

(Accord 9 avr. 2010, étendu) «Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du quatrième mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes». Cette réduction du temps de travail, qui ne sera assortie d'aucune diminution de rémunération, sera réalisée sous la forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différenciée ou de la combinaison de ces possibilités au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur.

1

Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

Conformément à l'article L. 1225-9 du Code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

— si elle en fait la demande pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période post natale définie par les articles L. 1225-17 et L. 1225-18 du Code du travail.

— pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'article L. 1225-10 du Code du travail.

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail.

2

Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du Code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune modification de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

B

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

La suspension du contrat de travail pour l'adoption d'un enfant est définie par l'article L. 1225-37 du Code du tra-

vail. Ainsi, le salarié a le droit de suspendre son contrat pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection que pour les femmes enceintes.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément précisé au code de l'action sociale et des familles.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

C

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Article 28 **Congé parental d'éducation**

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la naissance de l'enfant s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L. 122-28-1 du Code du travail).

Article 29 **Éducation des enfants - Résiliation du contrat de travail**

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du Code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'article L. 122-28 du Code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins quinze jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

Titre VI **Rémunération**

Article 30 **Classifications et salaires**

Mod. par Accord du 17 janvier 2001

Accord du 18 janvier 2008, étendu par arr. 21 août 2008, JO 29 août

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009
(Avenant 24 juin 2009, étendu) Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification conforme à celles des emplois figurant dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minima, au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour

chaque groupe et niveau dans la classification des emplois

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires,
- les remboursements des frais professionnels,
- les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale,
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective,
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs qualifications bénéficiera du salaire minimal conventionnel prévu pour la catégorie la plus élevée, sous réserve qu'il occupe cet emploi à plus de 50% de son temps.

Pour les travailleurs à domicile, le calcul des temps devra être fixé de telle sorte que, déduction faite des frais d'atelier (traités en annexe), leur rémunération horaire soit au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie professionnelle.

(Accord 18 janv. 2008, étendu) Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires,
- les remboursements des frais professionnels,
- les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale,
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective,
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective.

Article 31

Frais pour déplacement professionnel

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de 4 fois le minimum garanti.

Article 32

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins trois ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et qui est calculée comme suit :

- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 3 % du salaire minimum «conventionnel» après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 4 % du salaire minimum «conventionnel» après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 5 % du salaire minimum «conventionnel» après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 6 % du salaire minimum «conventionnel» après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 9 % du salaire minimum «conventionnel» après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 12 % du salaire minimum «conventionnel» après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- (Avenant 24 juin 2009, étendu) 15 % du salaire minimum «conventionnel» après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est attribuée à compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'ancienneté est acquise. Elle doit figurer sur une ligne distincte dans le bulletin de salaire.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Elle ne s'applique pas sur les heures supérieures, à l'heure actuelle, à « 151,67 heures » mensuelles.

Cette prime n'est pas applicable aux cadres.

En cas de travail à temps partiel elle sera calculée au prorata des heures travaillées.

La prime ne sera pas due quand il n'est versé aucun salaire. En revanche, en cas de maladie ou d'accident la prime sera ajoutée au salaire servant à déterminer le montant de l'indemnisation complémentaire telle qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

Article 33 **Travail de nuit, des jours fériés, et exceptionnel du dimanche**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant 17 mars 2016, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept., applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

A

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les jeunes salariés de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin).

B

Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au Code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100%, ainsi qu'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

C

La fête du travail du 1^{er} mai est obligatoirement chômée et payée.

Trois jours fériés légaux parmi ceux ci-après énumérés :

- jour de l'an (1^{er} janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête de la Victoire (8 mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- anniversaire de l'Armistice (11 novembre) ;
- Noël (25 décembre) ;

seront chômés et payés. Dans les établissements de plus de vingt salariés, un jour férié supplémentaire est chômé. Dans les établissements de plus de trente salariés, deux jours fériés supplémentaires sont chômés. Avant le 1^{er} février de l'année, les jours fériés chômés (trois, quatre ou cinq) seront déterminés par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

(Avenant 17 mars 2016, étendu) Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dimanche si ce jour ne devait pas être travaillé.

Le travail les autres jours fériés donnera lieu à une majoration de 50% du salaire horaire effectif réel gagné dans

le mois hors travaux exceptionnel.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal à une fois et demi la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Titre VII Maladie

Article 34

Absence pour maladie ou accident

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009
Toute absence résultant de maladie ou d'accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure.

La justification de la maladie ou de l'accident, quelle qu'en soit la durée, sera exigée et résultera de la production d'un certificat médical au plus tard dans les trois jours ouvrables (y compris le premier jour de l'absence). Le certificat sera remis de préférence en main propre contre récépissé, ou adressé par lettre recommandée.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) En cas de prolongation d'absence, le certificat médical devra être posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, l'absence justifiée par la maladie ou l'accident ne constitue pas un motif de rupture, sous réserve des dispositions de l'article 35 ci-après.

Article 35

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

La maladie ou l'accident justifié conformément à l'article précédent ne rompt pas le contrat de travail.

Le salarié absent pour maladie ou accident bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de six mois si son ancienneté est comprise entre un an et cinq ans ;
- de un an si elle est supérieure à cinq ans.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue à l'article L. 1232-2 et suivants du Code du travail.

Cet article ne concerne pas les absences pour accident de travail et maladie professionnelle pour lesquelles il sera fait application des articles L. 122-32-1et suivants du Code du travail.

Article 36

Indemnisation

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant du 1^{er} juill. 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.

A

Conditions

Après un an de présence, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical transmis dans les délais prévus à l'article 34, les salariés bénéficieront de l'indemnisation ci-après à condition :

- que l'arrêt soit pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- que le salarié soit soigné sur le territoire français ou l'un des pays de l'U.E. ou tout autre pays ayant un accord de réciprocité en matière de Sécurité Sociale ou que la maladie ou l'accident intervienne au cours d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dans tout autre pays étranger ;
- que le salarié se soumette à la contre-visite médicale que pourrait demander l'employeur.

B

Montant (Avenant 24 juin 2009, étendu ; Avenant 1^{er} juill. 2010, étendu)

À compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de trajet et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté

sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, guesles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Ancienneté	Nombre de jours et taux
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
À partir de 5 ans	75 jours à 100 %
À partir de 28 ans	80 jours à 100 %
À partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnisations de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément patronal ci-dessus ne pourra avoir pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C

Prévoyance (Avenant 24 juin 2009, étendu)

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les modalités sont définies par accord de branche.

Titre VIII Congés payés

Article 37 Congés payés

A

Durée du congé

Sont assimilées à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé les absences prévues par l'article L. 223-4 du Code du travail ainsi que les périodes d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées, dans la limite maximale de trente jours consécutifs ou non dans la période du premier juin au 31 mai de l'année suivante.

B

Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du Travail, en retenant le calcul le plus favorable au salarié entre l'application de la règle du 1/dixième et celle du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

C

Congés supplémentaires d'ancienneté

Des jours de congés supplémentaires pourront être accordés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans les conditions ci-après définies :

- à partir de 15 ans : un jour ;
- à partir de 20 ans : deux jours ;
- à partir de 25 ans : trois jours.

Dans le cas où ces jours ne seraient pas pris, ils donneront droit à une indemnisation équivalente.

D

Rappel d'un salarié en congé

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être motivé. Outre le congé restant à courir, le salarié rappelé a droit à des jours de congés supplémentaires non compris les délais de voyage, dans les conditions suivantes :

- un jour supplémentaire lorsque le rappel est supérieur à deux jours de présence dans l'entreprise ;
- deux jours supplémentaires lorsque le rappel est supérieur à dix jours de présence dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés sur justificatifs.

Le salarié a la possibilité de refuser ce rappel.

Article 38

Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Mod. par Avenant 29 mars 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique, les salariés pourront prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif don de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mod. par Avenant 29 mars 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFECGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ;
- décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours.

— déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans.

Article 38.2 **Congé pour garde d'enfant malade**

(Avenant 29 mars 2017, étendu)

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant 29 mars 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFECGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du Travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale.

Article 38.3 **Don de jours de repos**

Mod. par Avenant 29 mars 2017, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

a

Mise en œuvre

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Les parties au présent avenant souhaitent préciser qu'elles estiment essentiel que les entreprises s'approprient ce dispositif pour en assurer sa mise en œuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en place de dispositif don de jours de repos, elle accordera aux bénéficiaires des dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, deux jours d'absence rémunérés.

b

Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période

d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

c

Les jours de repos cessibles

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5^{ème} semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail des salariés donateurs.

d

Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre. Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte entreprise qui capitalise les jours donnés annuellement appelé «compte épargne don» (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

e

Gestion du CED

L'entreprise sera gestionnaire du CED. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

f

Modalités d'attribution des jours donnés

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera amputé des jours utilisés.

g

Consultation des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés sur les modalités de mise en œuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

h

Information des salariés

Les salariés seront informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

Article 39

Autorisations d'absence

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Article 39-1

Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16 - 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 39-2
Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontiers dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues.

Titre IX
Rupture du contrat de travail

Article 40
Démission

Le salarié qui démissionne doit obligatoirement faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Après la période d'essai le salarié est tenu de respecter le délai-congé conventionnel, sauf accord contraire entre les parties et sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Article 41
Délai de préavis

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009
Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hors faute grave ou lourde :

— ouvrier, ETDAM ayant moins de deux ans d'ancienneté : un mois ;

(Avenant 24 juin 2009, étendu)- ouvrier, ETDAM ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois

(Avenant 24 juin 2009, étendu) L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectué sera indemnisé.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne sera pas indemnisé.

La date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne peut se cumuler avec la période de prise de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dans la limite de vingt-quatre heures par mois, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, rémunérées par l'employeur, peuvent être prises dans les conditions suivantes :

— elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

— elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 6 demi-journées de 4 heures ;

— elles peuvent être prises, dans la limite de 24 heures par mois, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail.

— (Avenant 24 juin 2009, étendu) elles peuvent être prises, dans la limite de « 48 heures », qu'il y ait ou non accord entre les parties, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Article 42
Licenciement pour motif économique

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009
Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis par l'employeur après

consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le respect de l'article L. 321-1 du Code du travail.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

Article 43 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hors la faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

— le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

— la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) L'indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article 44 **Indemnité de départ à la retraite**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à (en années révolues)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
5	0,30
6	0,35
7	0,40
8	0,45
9	0,50
10	0,55
11	0,60
12	0,70
13	0,80
14	0,90
15	1
16	1,10
17	1,20
18	1,30
19	1,40
20	1,50
Au-delà de 20 années	+ 0,10 par année supplémentaire

Article 45

Commission paritaire nationale de conciliation

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FS CFTC.

Mission

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition

La commission est composée :

— pour le collège salarié : de deux représentants de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche,

— pour le collège employeur : d'un nombre de représentants ne dépassant pas celui du collège salarié.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Modalités de saisine

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'organisation patronale représentative signataire du présent avenant.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête et entend les parties.

Délibérations

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties au litige devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties au litige ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

Article 46

Dépôt légal

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du Code du travail.

Article 47

Adhésion

Les conditions d'adhésion à la présente convention collective sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les articles L. 132-9 et L. 132-10 du Code du travail.

Article 48

Extension

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants conformément à l'article L. 133-8 du Code du travail.

ANNEXES

Avenant cadres

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux salariés cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Article 2 Classification des cadres

La classification des cadres figure en annexe I à la présente convention (voir Annexe Classification)..

Article 3 Période d'essai

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

3.1 Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

3.2 Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

Présence du salarié (p)	Délai de prévenance par l'employeur
$(p) < 8$ jours	24 heures
$8 \text{ jours} \leq (p) < 1$ mois	48 heures
$1 \text{ mois} \leq (p) < 3$ mois	2 semaines
$(p) \geq 3$ mois	1 mois

Présence du salarié (p)	Délai de prévenance par le salarié
$(p) < 8$ jours	24 heures
$(p) \geq 8$ jours	48 heures

3.3 Période d'essai des contrats à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder une journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et un mois dans les autres cas. Cette période d'essai

n'est pas renouvelable.

Article 4 **Durée du travail**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 (Avenant 24 juin 2009, étendu) Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent « soit 44 heures » par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives).

L'horaire de travail peut comprendre des dépassements inhérents à la fonction dans le cadre d'un horaire forfaitaire mensuel inscrit au contrat de travail. Dans ce cas la rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Article 5 **Ancienneté**

(Modifié par accord du 17 janvier 2001)

A

Les salariés promus cadres dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur statut antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des clauses générales, voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle. Leur salaire réel ne peut pas être inférieur au salaire minima conventionnel de leur nouveau groupe et niveau augmenté du montant de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

B

Dans le cas où aucune prime spécifique pour son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire après cinq ans d'ancienneté, et deux jours après dix ans d'ancienneté.

Article 6 **Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail**

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

6.1 **Maladie**

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Tout cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

— 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75% pendant les 30 jours suivants, de deux ans⁽¹⁾ à moins de cinq ans d'ancienneté ;

(1) NDLR : La fédération patronale FNAEM, nous a précisé que le cadre bénéficie de l'indemnisation maladie dès 1 an d'ancienneté.

— 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, de cinq ans à moins de huit ans d'ancienneté ;

— 100% de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, au-delà de huit ans d'ancienneté.

6.2 **Accidents du travail ou maladie professionnelle**

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

— 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants s'il a moins de huit ans d'ancienneté ;

— 100% de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, au-delà de huit ans d'ancienneté.

6.3

(Avenant 24 juin 2009, étendu) Les dispositions des articles 6-1 et 6-2 s'appliquent sous réserve de celles contenues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 lorsque

ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

6.4

(Avenant 24 juin 2009, étendu)

Ces régimes indemnitaires sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche.

Article 7 Délai congé (préavis)

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle peut être réduite d'un commun accord entre les parties selon les dispositions prévues à l'article 41 des clauses générales.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être regroupées en une ou plusieurs fois.

Article 8 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 24 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai congé ;
- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;
- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

(Avenant 24 juin 2009, étendu) L'indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article 9 Allocation de départ à la retraite

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législative et réglementaires en vigueur s'appliquent, en particulier les suivantes :

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisation, à taux réduit dans le cas contraire. Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise.
- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les six mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation est le 12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Ancienneté supérieure à (en ans révolus)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
au-delà de 30 ans	+ 0,20 par année supplémentaire

Article 10 **Mutation ou changement d'affectation**

La modification qui concerne le lieu où le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 6 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que le voyage de

l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord préalable entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation à des frais de réinstallation indispensables, etc...).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres débutants pendant la première année.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Article 11

Clause de non-concurrence

Au cours du dernier trimestre 1995, les signataires du présent avenant s'accordent pour engager des négociations portant sur la clause de non-concurrence.

Classification des emplois

Avenant du 17 janvier 2001

[Modifié par accord du 14 janvier 2004, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires de l'accord du 14 janvier 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FDS - CFDT ;

CFE-CGC.

]

Préambule

Étant donné les mutations et les développements de certains métiers apparus dans le secteur du négoce de l'ameublement, l'évolution des organisations du travail, le présent accord détermine les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession. À cette fin, il remplace au plan conventionnel le système de classification établi à partir des définitions d'emplois directement inspirées des arrêtés Parodi par la mise en place d'un outil de classification approprié, en établissant un classement des métiers basé sur les critères classants.

Titre 1

Les principes de la méthode de classification

Article 1

La reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification

Cette reconnaissance du professionnalisme s'appuie sur une nomenclature des métiers de la branche. Le métier est un ensemble d'activités nécessitant la mise en oeuvre de compétences communes ou identiques. Ainsi pour effectuer la classification des métiers, il convient de s'attacher aux activités exercées.

Afin d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sein de la branche professionnelle, cette classification comprend des groupes de classification eux-mêmes subdivisés en niveaux.

À titre de référence une nomenclature des métiers a été établie pour le secteur d'activité du négoce de l'ameublement. Cette nomenclature n'est pas exhaustive. Elle pourra être complétée par les entreprises suivant les particularités de leur organisation. (Nomenclature en Annexe)

Article 2

Le positionnement des métiers dans la grille de classification

La présente classification est établie sur la base d'une grille unique applicable à tous les métiers de la branche.

Cette grille comprend des groupes de classification qui vont en progressant de 1 à 9. Le groupe est l'ensemble à l'intérieur duquel les activités exercées sont appréciées selon les critères classants. Ainsi chaque métier est classé dans un, voire plusieurs groupes.

Article 3 Les critères classants

Les activités permettant le classement dans la grille, des métiers de la branche et des emplois de l'entreprise, sont appréciées à partir de cinq critères classants ayant chacun la même importance.

Ces critères classants sont les suivants :

L'Autonomie : Degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

Les Connaissances (Formation et expérience) : Ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soit leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

La Complexité des activités à réaliser : Nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et, type d'actions, de réflexions que nécessitent les situations concernées pour être traitées.

L'Impact : Importance et impact des effets produits par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

L'information et la communication : Modes d'échanges d'informations et de négociation, écrits ou oraux, internes ou externes, qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi.

Article 4 Possibilité d'adaptation des critères

Les entreprises peuvent ajouter aux cinq critères classants prévus par la branche, d'autres critères classants, dès lors qu'elles respectent les trois principes suivants :

- Les critères classants utilisés doivent être tous égaux entre eux pour apprécier le classement des emplois,
- Tout nouveau critère classant est pris en compte pour l'appréciation du classement seulement s'il est applicable à la totalité des emplois présents dans l'entreprise,
- Le choix de nouveau(x) critère(s) classant(s) doit faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission technique de classification, et d'une information auprès du Groupe technique national de classification.

Article 5 Le positionnement dans les niveaux

À l'intérieur de ces groupes, sont fixés des niveaux. Les différents niveaux reflètent l'évolution professionnelle du salarié dans l'exercice de son emploi : la maîtrise plus ou moins grande des compétences requises et nécessaires dans l'entreprise.

Le nombre de niveau diffère selon les groupes. Cette classification comprend 25 niveaux répartis de la façon suivante :

Dans les groupes 1 à 7 : 3 niveaux par groupe;

Dans les groupes 8 et 9 : 2 niveaux par groupe.

À ces niveaux, sont rattachés des minima salariaux. Ces minima sont définis par la branche.

Titre 2 Le dispositif de mise en place de la classification

Article 6 Les modalités d'application

La branche professionnelle du secteur du négoce de l'ameublement pour tenir compte de la grande diversité des entreprises de la profession (structures de type PME et grandes organisations) a défini certains métiers spécifiques de la profession sous la forme d'emplois-repères. Ces emplois-repères sont rattachés à des groupes au plan professionnel.

Ces emplois-repères constituent les métiers de base de la branche professionnelle et sont présents dans la quasi totalité des entreprises, enfin ils constituent globalement le plus important volume d'emplois du secteur.

Ces emplois-repères sont les suivants : Agent administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, chef de dépôt, chef de rayon, directeur de magasin, ébéniste, magasinier, technicien SAV, vendeur.

Le classement de ces métiers sera :

- celui déterminé par le présent accord pour les emplois-repères,
- pour les autres emplois par le classement fait par les entreprises dans l'un des groupes de classification.

Le positionnement du salarié dans son métier sera déterminé par l'évaluation des compétences acquises par rapport à celle requises pour la tenue du métier.

Deux situations sont à distinguer quant à l'application par les entreprises de la présente classification :

— les entreprises ayant déjà une grille de classification interne qui utilisent les critères classants, devront vérifier la conformité de leur grille avec la nouvelle classification professionnelle. Elles pourront alors procéder par translation.

— les entreprises ne disposant pas de grille de classification interne basée sur les critères classants, doivent procéder au classement de leurs emplois en application du présent accord. Elles devront veiller à s'appuyer sur une description des métiers et des activités qui caractérisent l'entreprise.

Article 7

Période transitoire

(Modifié par accord du 14 janvier 2004, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'accord du 14 janvier 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FDS - CFDT ;

CFE-CGC.

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente convention devra être classé par référence aux nouvelles dispositions en matière de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

La mise en place progressive de cette nouvelle classification nécessitera un délai maximum de 18 mois après l'extension.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit au terme de ce délai. Durant la période transitoire les dispositions antérieures, continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

(Deux alinéas précédents remplacés par accord du 14 janvier 2004)

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de la nouvelle classification, les parties décident d'augmenter le délai maximum après l'extension, pour son application.

L'arrêté d'extension ayant été publié au journal officiel du 10 août 2002, les dispositions de l'avenant classification des emplois s'appliqueront donc de plein droit à partir du 1^{er} juillet 2004.

Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

Article 8

Commission et Groupe national techniques de classification

Dans le cas où l'entreprise souhaite adopter d'autres critères classants, étendre la nomenclature à des emplois ne figurant pas au présent accord, classer des métiers autres que les emplois-repères, il sera mis en place une Commission technique de classification.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les consultera sur les modalités de mise en oeuvre de la Commission technique de classification, et dans les entreprises dotées de représentants d'organisations syndicales les modalités de mise en oeuvre de la Commission technique de classification feront l'objet d'une négociation.

La durée d'existence de la Commission technique de classification sera liée à celle de mise en place de la classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur recevra le personnel individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification. Il pourra prévoir de constituer une Commission technique de classification.

Lors de la mise en place effective, le salarié recevra une notification écrite précisant le classement de son emploi (groupe et niveau) et les coordonnées de la Commission technique de classification. En cas de désaccord, le salarié disposera de deux mois pour préciser les raisons de son désaccord et l'objet de sa demande.

Les questions concernant la mise en place de cette classification qui n'auront pas trouvé de règlement satisfaisant au niveau de l'entreprise, seront soumises au Groupe technique national de classification, qui se réunira durant les cinq premières années, tous les 6 mois pendant les deux premières années et une fois par an par la suite.

Le Groupe technique national de classification sera composé d'une part de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et d'autre part d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales, afin

de respecter le paritarisme. Les frais professionnels des représentants seront pris en charge suivant les modalités définies à l'article 11 des clauses générales de la présente convention collective.

Article 9

Bilan d'application

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les trois ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments recueillis par le Groupe technique national de classification.

Et tous les trois ans à l'occasion d'une réunion, les signataires conviennent de procéder à un bilan de son application et à une analyse de l'évolution des métiers.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, et en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Annexes

A) La nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement

Tous les métiers indiqués ci-dessous sont applicables aussi bien au meuble qu'à l'électroménager. Lorsqu'ils sont particuliers à l'électroménager, cette mention est indiquée.

Filière vente commerciale	Acheteur (teuse) / Chef produit Animateur de ventes Caissière Responsable de rayon Directeur(trice) /Responsable commercial Directeur(trice) /Responsable de magasin Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) /Responsable des ventes Hôte / Hôtesse d'accueil Standardiste Télévendeur (se) Vendeur (se) - conseiller Vendeur (se) - preneur d'ordre	
Filière technique	Architecte d'intérieur Couturière Décorateur Dessinateur Ébéniste Étalagiste Hôte / Hôtesse SAV Meuble Menuisier Responsable SAV Meuble Tapissier Technicien de maintenance Technicien SAV Meuble Vernisseur	Hôte / Hôtesse SAV électroménager Poseur d'antenne Responsable de groupe technique Responsable SAV électroménager Technicien SAV électroménager

Filière logistique	Agenceur Cariste Conditionneur Chauffeur livreur-monteur Chauffeur - livreur - installateur (SAV) Livreur Livreur-monteur Magasinier Manutentionnaire Monteur Préparateur de marchandises Responsable de dépôt Responsable de livraison Surveillant
Filière administration gestion informatique	Agent administratif Agent d'espace commercial Agent de nettoyage Analyste programmeur Assistant de gestion Assistant micro Chargé des affaires juridiques Directeur / Responsable marketing Chef comptable Comptable Contrôleur de gestion Juriste Responsable administratif Responsable du personnel Secrétaire

NB : Cette nomenclature définit les métiers de base de la profession. Des conditions particulières d'organisation ou d'activité peuvent conduire des entreprises à compléter cette liste par des métiers qui leur sont propres.

B) La liste des emplois-repères du négoce de l'Ameublement

Agent de nettoyage (Groupe 1)

Exécuter les travaux d'entretien et de nettoyage.

Agent administratif (Groupes 2 & 3)

Classer, vérifier les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise. Effectuer l'enregistrement de données.

Caissière (Groupes 2 & 3)

Encaisser les règlements de ventes, produits et services, et renseigner les clients.

Chauffeur-Livreur (Groupe 3)

Acheminer physiquement les produits, les monter, les installer, les encaisser.

Chef de dépôt (Groupes 5 & 6)

Administrer le dépôt, assurer sa gestion sur le plan des flux de marchandises et animer une équipe.

Chef de rayon (Groupes 5 & 6)

Administrer un rayon, assurer sa gestion commerciale et animer une équipe.

Directeur de magasin (Groupes 6 & 7)

Gérer un point de vente dans le cadre de la politique générale de l'entreprise ou du groupement.

Ébéniste (Groupes 3 & 4)

Fabriquer, réparer, entretenir les meubles, et établir les devis.

Magasinier (Groupes 2 & 3)

Réceptionner, contrôler et gérer les flux et stocks de produits et préparer les sorties.

Technicien SAV (Groupes 3 & 4)

Diagnostiquer les pannes, réparer, dépanner les produits défectueux et établir le devis.

Vendeur (Groupes 2, 3, 4)

Informier et conseiller le client. Argumenter et vendre les meubles, produits, services sur le lieu de vente ou chez le prospect client et assurer le suivi correspondant. Veiller à la présentation du produit et à l'étiquetage.

C) La définition des groupes de la grille de classification

Groupe 1 : Les activités de ce groupe impliquent la réalisation de tâches simples et/ou répétitives.

Groupe 2 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification correspondant aux exigences spécifiques d'un métier.

Groupe 3 : Les activités de ce groupe requièrent soit une double qualification, soit une qualification permettant d'effectuer des opérations qui dépassent le strict contexte du métier.

Groupe 4 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification impliquant la connaissance d'une technique et/ou impliquant la maîtrise de plusieurs techniques.

Groupe 5 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une spécialité, ainsi que la mise en oeuvre d'une politique au niveau de l'entité dont ils ont la responsabilité.

Groupe 6 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ainsi que la participation à l'élaboration d'une politique ou à la définition des objectifs et moyens nécessaires à sa réalisation puis sa mise en oeuvre effective.

Groupe 7 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant l'étude et la résolution de problèmes pouvant impliquer plusieurs domaines et requérant un niveau d'expertise reconnu, ainsi qu'une proposition et une mise en oeuvre des politiques couvrant plusieurs disciplines.

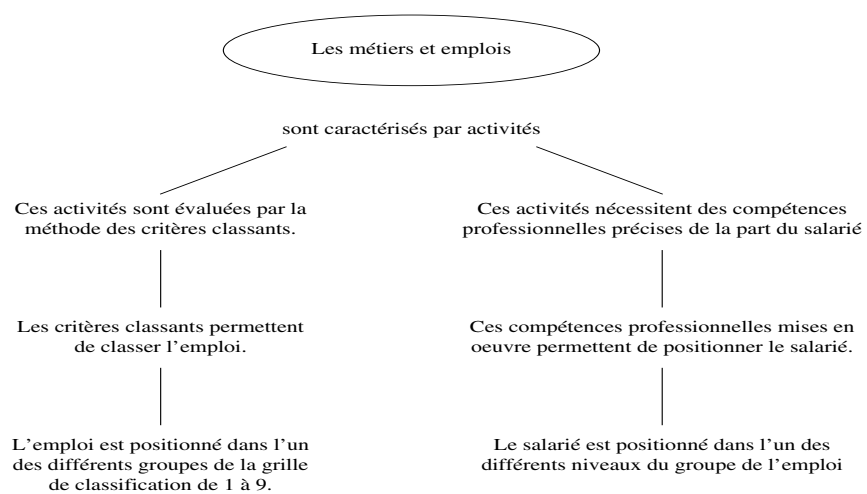
Groupe 8 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer la responsabilité d'une « fonction » sur une partie de l'entreprise. Ils définissent la politique applicable dans leur domaine et s'assurent de sa mise en oeuvre directement sous l'autorité de la Direction générale.

Groupe 9 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer une fonction de direction générale sur une partie de l'entreprise, ainsi que la définition d'une politique applicable pour la fonction qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle participe à l'atteinte des objectifs stratégiques et à l'organisation de sa mise en oeuvre.

D) Schéma de la méthode de classification par les critères classants

— Un répertoire des métiers est élaboré, et la branche professionnelle positionne des emplois-repères (ceux étant reconnus comme les plus significatifs dans les différents métiers de la branche)

— Aussi, pour un emploi donné la méthode est la suivante :



E) Le positionnement des emplois-repères de la branche dans la grille de classification

Grp 9													
Grp 8													
Grp 7													
Grp 6													
Grp 5													
Grp 4													
Grp 3													
Grp 2													
Grp 1													
	Agent de Nettoyage	Agent Administratif	Caissier	Magasinier	Vendeur	Chauffeur-Livreur-Monteur	Ebéniste	Technicien SAV	Chef de Dépôt	Chef de Rayon	Directeur de magasin	Grandes Directions	Direction Générale

F) Progression des critères classants dans les groupes de la classification

Grp	Complexité	Impact	Information-commu- nication	Autonomie	Connaissances
1	Les travaux sont simples, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant de courte durée.	L'impact est limité au travail de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle sont directes et permanentes.	Contacts avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieur, collègues.	Les instructions sont précises, complètes et détaillées : elles fixent les modes opératoires.	Scolarité obligatoire.
2	Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.	L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur. L'impact est significatif, et de portée immédiate.	Contacts fréquents avec des niveaux et environnements variés.	Les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont fixés, mais toutes les situations ne peuvent être prévues. Le titulaire peut faire appel à son encadrement direct.	CAP-BEP peut être remplacés par une pratique professionnelle.
3	Les informations à traiter demandent l'interprétation et le choix des solutions les plus appropriées.	Les activités ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes mais à la même fonction.	Contacts destinés à fournir et aussi à obtenir des informations auprès de différents interlocuteurs externes et internes.	Les instructions laissent au titulaire le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.	Double CAP-BEP, BAC Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
4	Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.	L'impact peut se répercuter sur le niveau des résultats atteint par l'emploi sur une période de plusieurs mois.	Contacts destinés à obtenir ou à fournir une information pas toujours préalable. Les explications, commentaires et illustrations peuvent être destinés à infléchir un point de vue.	Les instructions générales donnent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation s'applique aux modalités de mise en oeuvre des moyens.	BAC + 2 Peut être remplacé par une expérience ayant un niveau équivalent.
5	Les solutions adoptées à des situations complexes et renouvelées, couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact est très substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction et/ou de plusieurs fonctions de l'entreprise.	Contacts ayant pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue parfois différents, portant sur des sujets complexes. Les interlocuteurs sont externes et/ou internes.	Les directives définissent les buts à atteindre, et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.	BAC + 2 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
6	Les travaux imposent un jugement portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme; leur impact se traduira dans les résultats obtenus par l'entreprise.	Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales. Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.	BAC + 4 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
7	Les activités caractérisent un développement de solutions originales requérant indépendance de jugement, créativité. Elles recouvrent plusieurs disciplines de domaines de compétences différents.	Les activités portent sur des programmes à moyens et long terme, leur impact peut entraîner des conséquences fortes à long terme.	Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue sur des publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les directives sont générales. Le titulaire contribue directement à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	BAC + 4 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Grp	Complexité	Impact	Information-commu- nication	Autonomie	Connaissances
8	Les activités impliquent de choisir entre différentes solutions qui peuvent être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation pour leur mise en oeuvre.	L'impact important et durable sur l'ensemble des domaines relevant de l'emploi qui affecte l'entreprise de façon majeure.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.	À partir d'une politique à l'élaboration de laquelle il participe, le titulaire dispose d'une large latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
9	Les activités caractérisent une orientation sur la préparation des stratégies de l'entreprise et de prise de risque dans les choix.	L'impact important et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise. Ses projets, politiques peuvent être directement et pour une longue période affectés.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise.	Dans le cadre des politiques et des programmes de l'entreprise, le titulaire dispose d'une latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

SALAIRES

Accord du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 5 févr. 2009, JO 14 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

En conséquence, elles souhaitent que les entreprises à partir du rapport prévu par l'article L.2323-57 du Code du travail, mettent en œuvre les mesures correctives nécessaires au besoin par la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle dans les conditions définies par l'article L. 1143-1 et suivants du Code du travail.

Elles rappellent également aux entreprises que les différences de rémunération, si elles existent, doivent disparaître au plus tard le 31 décembre 2010, ceci conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 35 heures par semaine)
1	Niveau unique	1325
2	1	1330
	2	1335
	3	1340
3	1	1345
	2	1363
	3	1394
4	1	1433
	2	1464
	3	1482
5	1	1555
	2	1589
	3	1673
6	1	1783
	2	1843
	3	1896
7	1	2052
	2	2377
	3	2562
8	1	2719
	2	2973
9	1	3499
	2	3864

Article 2

Les parties signataires décident de modifier le Groupe 1 en un seul et unique niveau.

La grille de classifications comprend désormais 23 niveaux. En conséquence, les salariés concernés sont reclassés dans ce niveau unique.

Sont classés au niveau unique du groupe 1, les salariés exerçant des activités impliquant la réalisation de tâches simples et/ou répétitives, supposant une adaptation et une mise en application rapide, sous contrôle direct d'un supérieur et selon un mode opératoire préétabli et précis, comme définis à l'annexe F de l'accord classification de la branche professionnelle. Le niveau de connaissances correspond à la scolarité obligatoire.

Article 3

Cette grille de salaires annule et remplace la grille de janvier 2008. Elle s'applique à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24, et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 30 avril 2014

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1453
2	1	1458
	2	1462
	3	1467
3	1	1480
	2	1500
	3	1527
4	1	1564
	2	1590
	3	1615

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
5	1	1685
	2	1720
	3	1808
6	1	1931
	2	1993
	3	2054
7	1	2209
	2	2548
	3	2737
8	1	2897
	2	3163
9	1	3706
	2	4096

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 12 avril 2013. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2014 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 16 avril 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2015 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1468
2	1	1473
	2	1475
	3	1480
3	1	1493
	2	1514
	3	1541
4	1	1573
	2	1600
	3	1625
5	1	1695
	2	1730
	3	1819
6	1	1943
	2	2005
	3	2066
7	1	2222
	2	2563
	3	2753
8	1	2914
	2	3182
9	1	3728
	2	4121

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 30 avril 2014. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2015 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 31 janvier 2017

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2017 pour les adhérents à

la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services - CFDT ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE CGC ;

Fédération des commerces, des services et forces de vente CFTC.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1483
2	1	1488
	2	1490
	3	1495
3	1	1508
	2	1529
	3	1556
4	1	1589
	2	1616
	3	1641
5	1	1712
	2	1747
	3	1837
6	1	1966
	2	2029
	3	2091
7	1	2249
	2	2594
	3	2786
8	1	2949
	2	3220
9	1	3773
	2	4170

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 16 avril 2015. Elle s'applique à compter du 1^{er} février 2017 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 19 avril 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1502
2	1	1507
	2	1509
	3	1514
3	1	1528
	2	1549
	3	1576
4	1	1610
	2	1637
	3	1662
	1	1734
44	2	1770
	3	1861

Mise à jour (juillet 2025)

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
6	1	1992
	2	2055
	3	2118
7	1	2278
	2	2628
	3	2822
8	1	2987
	2	3262
9	1	3822
	2	4224

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 31 janvier 2017. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2018 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 24 avril 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2019 pour les adhérents à la FNAEM et applicable à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement il a été convenu de

fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1529
2	1	1534
	2	1536
	3	1541
3	1	1556
	2	1577
	3	1604
4	1	1639
	2	1666
	3	1692
5	1	1765
	2	1802
	3	1894
6	1	2028
	2	2092
	3	2156
7	1	2319
	2	2675
	3	2873
8	1	3041
	2	3321
9	1	3891
	2	4300

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 avril 2018. Elle s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 1^{er} septembre 2020

[Étendu par arr. 11 janv. 2021, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2020 pour les adhérents à la FNAEM et applicable à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

Le contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie «COVID-19», aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur du Négoce de l'Ameublement sur l'année 2020, a retardé le processus de négociation relatif aux salaires conventionnels.

Les parties au présent accord ont toutefois souhaité afficher leur volonté à faire évoluer les salaires minima avant la fin de l'année 2020 considérant qu'il était aussi urgent de donner un premier signe immédiat en faveur des salariés, dans une période où la relance économique est devenue une priorité.

Elles rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, la grille de salaires minima mensuels ci-après a été fixée.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1543
2	1	1548
	2	1550
	3	1555
3	1	1570
	2	1591
	3	1618
4	1	1654
	2	1681
	3	1707
5	1	1781
	2	1818
	3	1911
6	1	2046
	2	2111
	3	2175

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
7	1	2340
	2	2699
	3	2899
8	1	3068
	2	3351
9	1	3926
	2	4339

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 24 avril 2019. Elle s'applique à compter du 1^{er} octobre 2020 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Les parties s'engagent à rouvrir une négociation relative aux salaires minima 2021 dès le mois de janvier.

Article 4

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 24 juin 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} août 2021 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
48 Mise à jour (juillet 2025)	Niveau unique	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
2	1	1563
	2	1566
	3	1571
3	1	1586
	2	1607
	3	1634
4	1	1671
	2	1698
	3	1724
5	1	1799
	2	1836
	3	1930
6	1	2066
	2	2132
	3	2197
7	1	2363
	2	2726
	3	2928
8	1	3099
	2	3385
9	1	3965
	2	4382

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 1^{er} septembre 2020. Elle s'applique à compter du 1^{er} août 2021 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Si le SMIC devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les trois mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des Relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 15 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1592
2	1	1597
	2	1600
	3	1606
3	1	1621
	2	1642
	3	1670
4	1	1708
	2	1735
	3	1762
5	1	1839
	2	1876
	3	1972
6	1	2111
	2	2179
	3	2245
7	1	2415
	2	2786
	3	2992
8	1	3167
	2	3459
9	1	4052
	2	4478

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 24 juin 2021. Elle s'applique à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 19 septembre 2022

[Étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1682
2	1	1687
	2	1690
	3	1696
3	1	1711
	2	1732
	3	1760
4	1	1798
	2	1825
	3	1852
5	1	1929
	2	1966
	3	2062

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
6	1	2201
	2	2269
	3	2335
7	1	2505
	2	2876
	3	3082
8	1	3257
	2	3549
9	1	4142
	2	4568

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 15 novembre 2021. Elle s'applique à compter du 1^{er} octobre 2022 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 19 octobre 2023

[Étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 20 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

À l'issue de plusieurs mois de négociation, les parties, pour éviter une situation de blocage qui aurait été préjudiciable aux intérêts des salariés et des entreprises de la branche, au prix de concessions réciproques, ont conclu le présent accord.

Par ailleurs, les parties entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1766
2	1	1771
	2	1775
	3	1781
3	1	1797
	2	1819
	3	1848
4	1	1888
	2	1916
	3	1945
5	1	2025
	2	2064
	3	2165
6	1	2311
	2	2382
	3	2452
7	1	2630
	2	3020
	3	3236
8	1	3420
	2	3726
9	1	4349
	2	4796

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 septembre 2022. Elle s'applique à compter du 1^{er} octobre 2023 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Dans l'hypothèse d'une augmentation du SMIC, les parties ouvriront une négociation dans les 30 jours suivants.

Article 4

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris

et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

Accord du 14 mai 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2024 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Les parties entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1794
2	1	1799
	2	1803
	3	1809
3	1	1826
	2	1848
	3	1878
4	1	1918
	2	1947
	3	1976
5	1	2057
	2	2097
	3	2200
6	1	2348
	2	2420
	3	2491
7	1	2672
	2	3068
	3	3288

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
8	1	3475
	2	3786
9	1	4419
	2	4873

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 octobre 2023. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2024 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Dans l'hypothèse d'une augmentation du SMIC, les parties ouvriront une négociation dans les 30 jours suivants.

Article 4

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement des Conventions collectives nationales «Ameublement : négoce» et «Électronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)»

Accord de méthode du 13 juin 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC-FO.

Préambule

S'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les organisations syndicales de salariés ont été sollicitées par les organisations patronales en vue du rapprochement des deux CCN, du Négoce de l'Ameublement et des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dans ce cadre, le présent accord de méthode est proposé, destiné notamment à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un corpus conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

- la composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation dudit accord de méthode,
- la mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire interbranches créée en vue de parvenir à l'objectif de rapprochement décrit en préambule,
- la méthode et les blocs thématiques de négociation.

Article 2

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation de l'accord de méthode

2.1

Composition

La commission nationale paritaire de négociation de l'accord de méthode est composée des membres de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées.

La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées.

2.2

Moyens

— Les modalités de convocation et de remboursement des participants de chaque branche à ces négociations seront celles en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

— Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations.

Article 3

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation interbranches

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

3.1

Composition

La commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

— Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées par le présent accord sera composée d'au plus six représentants par organisation syndicale. Chaque organisation syndicale pourra à ses frais compléter sa délégation par trois participants supplémentaires (Fédéraux et/ou experts internes à chaque organisation syndicale).

— La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La partie patronale pourra à ses frais compléter sa délégation par trois participants supplémentaires (juristes et/ou experts).

3.2

Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre mensuelle de la commission paritaire nationale de négociation interbranches. Toutefois si nécessaire des réunions supplémentaires pourront être décidées en accord avec les membres de la commission. Un calendrier sera établi en fin de semestre pour le semestre suivant.

Chaque organisation syndicale doit indiquer le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard quinze jours à l'avance.

3.3

Moyens

— Les modalités de remboursement des frais de restauration, hébergement et transports, des participants de chaque branche à ces négociations seront celles respectivement en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

— Les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des conventions collectives.

(Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu) Les représentants des organisations syndicales définis à l'article 3.1 disposeront de six journées par an (ou douze demi-journées) consacrées à des réunions préparatoires pour lesquelles les rémunérations correspondantes seront prises en charge. Les frais de déplacement seront pris en charge pour quatre d'entre elles, selon les mêmes modalités que celles définies par les accords conclus dans chacune des deux branches.

— Les documents nécessaires aux négociations (projets de texte notamment) seront transmis au moins 10 jours avant chacune des réunions.

— Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans les quinze jours suivant cette réunion.

— Pour les salariés en situation de handicap devant participer aux réunions de négociation sous réserve d'une information préalable dans le délai de l'article 3.2, des moyens adaptés seront mis en œuvre afin de permettre la participation de ces salariés dans des conditions normales.

— Un dispositif spécifique de financement du paritarisme destiné à favoriser la négociation interbranches est mis en place tel que défini dans l'article 6 du présent accord.

Article 4 **Blocs thématiques**

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- Le champ d'application
- la représentation du personnel et droit syndical,
- le contrat de travail (de la constitution à la rupture : embauche, essai, modification du contrat, rupture du contrat...),
- la durée du travail et l'organisation du temps de travail (aménagement et temps partiel),
- formation professionnelle,
- les congés et jours fériés,
- protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- classifications,
- salaires et accessoires de rémunération,
- égalité de traitement et prévention des discriminations,
- emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

Article 5 **Méthode de négociation**

Chaque texte négocié et signé lors de la négociation interbranches fera l'objet dans les deux conventions collectives, d'un avenant de révision soumis à signature et approuvé selon les règles d'appréciation de la représentativité propre à chacune des branches.

Après cette approbation, ce même texte alimentera le contenu de la convention collective née de la négociation interbranches.

Article 6 **Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches**

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

6.1 Principe

Des moyens financiers spécifiques sont mis en place dans le cadre d'un financement du paritarisme interbranches. Ces moyens sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement et de celle du commerce et services de l'audiovisuel, dans l'électronique et de l'équipement ménager.

6.2 Montant

(Voir également Avenant n° 2 du 7 novembre 2019)

(Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu) Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2022.

6.3 Modalités de la collecte

La première collecte sera effectuée dès le début du premier semestre de l'année 2019.

6.4 Répartition de la collecte

Le montant total de la collecte sera réparti selon les modalités suivantes :

- 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme,
- 40 % au profit des organisations syndicales représentatives au plan des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives. Cette répartition est faite de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives.
- 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan des branches concernées par le rapprochement des conventions collectives.

6.5 Affectation de la contribution

La contribution sert au financement des frais de fonctionnement en rapport avec les instances de branche et aux moyens attribués aux organisations syndicales représentatives salariales ou patronales.

Frais de fonctionnement

La contribution sur la partie réservée à l'association dédiée à la gestion du paritarisme est destinée au financement :

- du fonctionnement de la commission prévue au présent accord (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...),
- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme,
- des frais de gestion et de collecte.

Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

La contribution sur la partie réservée aux organisations professionnelles patronales représentatives est destinée à permettre notamment :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais individuels de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions de la commission de négociation interbranches créée par le présent accord). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs,
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps passé par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux réunions de négociation de la commission interbranches et du temps de trajet pour se rendre à ces réunions.

6.6 Gestion du paritarisme interbranches

(Voir également Avenant n° 1 du 10 octobre 2018)

Il est convenu que le financement défini par l'article 6.2 sera collecté selon les modalités décidées conjointement par la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés et patronales ayant négocié le pré-

sent accord.

Les montants correspondants seront comptabilisés dans un compte spécifique de cette association, laquelle se réunira tous les trimestres si nécessaire afin de procéder à la gestion et à l'affectation des fonds collectés au titre du paritarisme interbranches. Lors de ces réunions pourront participer un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de chacune des conventions collectives concernées par la négociation interbranches. Ce dispositif ne s'appliquera que pour autant qu'il soit signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche du négoce de l'ameublement et approuvé selon les règles légales en considération de la représentativité de ces organisations syndicales dans cette branche professionnelle et de l'adaptation statutaire nécessaire à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus. À défaut, serait créée une association dédiée à la gestion de la collecte prévue au présent accord.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de sa signature.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail.

Avenant n° 3 du 3 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 14 juin 2020 pour une durée déterminée de un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 était venu à échéance le 13 juin 2020 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune en prolonger les effets.

Article 1

Reconduction

L'accord du 13 juin 2018 et son avenant n° 2 du 7 novembre 2019 sont reconduits dans les conditions antérieures.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Durée - révision - dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de un an à effet du 14 juin 2020. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Avenant n° 4 du 23 juin 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC ;
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC-FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 est venu à échéance le 14 juin 2021 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune, en prolonger les effets.

Article 1

Reconduction de l'accord de méthode du 13 juin 2018 avec modifications de certaines de ses dispositions

(Voir Accord du 13 juin 2018, art. 3.3)(Voir Accord du 13 juin 2018, art. 6.2)

Article 2

Organisme collecteur

Conformément aux articles 6.2 et 6.6 dudit accord de méthode, la collecte de la contribution prévue est confiée à l'OPCommerce.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée - Révision - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 15 juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Avenant n° 5 du 12 décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC ;
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 et son avenant 4 du 23 juin 2021 venaient à échéance le 31 décembre 2022 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune.

Article 1 Reconduction

L'ensemble des dispositions de l'accord de méthode et de son avenant 4 sont reconduites pour l'année 2023.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 Durée - Révision - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Retraite complémentaire

Avenant du 16 mai 1961

[Étendu par arr. 19 déc. 1961, JO 29 déc.]

Article 1er Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant à la convention nationale de l'ameublement (5 décembre 1955) vise les entreprises exerçant sur le territoire métropolitain une activité classée dans la section ci-après de la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 :

Section 76

Groupe 760 :

Rubrique 760-2 : Commerce de meubles et d'articles d'ameublement d'occasion : brocanteurs.

Groupe 763

Rubrique 763-0 : Commerce du meuble et d'objets en bois.

Rubrique 763-1 : Commerce du meuble et d'objets en bois - meubles neufs et articles d'ameublement et de literie (avec ou sans articles de literie).

Rubrique 763-2 : Décorateur d'ameublement (commerçant).

Article 2 Objet

Le présent avenant a pour objet d'instituer une retraite complémentaire pour le personnel visé à l'article 3 ci-après.

Article 3 Conditions d'affiliation

Sont affiliés au régime complémentaire de retraite les salariés ayant atteint l'âge de vingt et un ans.

L'affiliation ne peut toutefois avoir lieu avant l'accomplissement d'une période de service, dans une ou plusieurs entreprises, dite période probatoire, d'une durée d'un an, réduite à six mois pour le personnel ouvrier.

Article 4 Cotisations

Le régime de retraite visé par le présent avenant est alimenté par une cotisation à la charge des entreprises et des salariés.

Cette cotisation est calculée sur la rémunération servant de base au calcul du versement forfaitaire sur les salaires, institué par l'article 231 du code général des impôts.

Toutefois, pour le personnel affilié au régime de retraite des cadres, la fraction de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu au versement de la cotisation prévue au présent avenant.

Le taux de cotisation contractuel est fixé à 4 p. 100 répartis à parité entre l'employeur et le salarié.
La contribution du salarié sera retenue sur chaque paye.

Article 5 **Services passés**

Les anciens salariés ayant atteint l'âge de la retraite tel qu'il est prévu par le règlement des institutions désignées ci-après bénéficieront de la retraite complémentaire avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 6 **Choix de l'institution**

Les signataires conviennent que les entreprises devront adhérer à l'une des deux caisses ci-dessous désignées :

- AGRR (association générale de la retraite par répartition), 10, rue du Colisée, Paris (8^e) ;
- CIRSE (caisse interprofessionnelle de retraite par répartition du Sud-Est), 26, rue Édouard-Delangle, Marseille (6^e).

Le choix de la caisse résultera d'un accord entre les représentants régionaux ou départementaux des organisations syndicales nationales signataires.

Article 7 **Dispositions administratives et financières**

Une convention passée avec les institutions ci-dessus désignées fixera :

- a) le taux réel d'appel de la cotisation,
- b) les conditions selon lesquelles seront, dans tous les cas, validés les services accomplis dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er}.

Le fonds social se rapportant au négoce de l'ameublement fera l'objet d'une gestion paritaire spéciale.

Article 8 **Entreprises ayant adhéré antérieurement à un régime de retraite**

Les entreprises ayant adhéré avant la date d'application du présent avenant à une institution de retraite autre que l'AGRR ou la CIRSE ne seront pas tenues de changer d'institution.

Au cas où leur taux de cotisation serait inférieur au taux réel déterminé conformément aux dispositions de l'article 7, elles devront le porter au niveau de ce dernier à partir de la date d'application, sans modifier la répartition antérieure entre employeur et salariés.

Article 9 **Date d'application**

L'affiliation des entreprises à l'une des deux caisses de retraite visées par le présent avenant devra prendre effet au 1^{er} juillet 1961.

Article 10 **Durée - dénonciation - préavis**

Le présent avenant est conclu pour une durée de cinq ans à dater de son entrée en vigueur.

À l'expiration de cette période, il se renouvellera d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires effectuée avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant sera révisable à tout moment par accord des parties signataires.

Article 11 **Dépôt**

Le présent avenant sera déposé au conseil de prud'hommes, section du commerce, de la Seine.

Régime de prévoyance **Accord du 29 mai 1989**

[Étendu par arrêté du 2 avril 1990, JO 12 avril 1990]

Mod. par Avenant n° 2, 21 juin 2005, étendu par arr. 3 avr. 2006, JO 13 avr., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(V. Avenant n° 1 du 10 juillet 1989, et Avenant n° 2 du 21 juin 2005)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 21 juin 2005, étendu par arr. 3 avr. 2006, JO 13 avr. applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Article I

Prestations assurées

Le personnel des entreprises définies au champ d'application ci-dessus, bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès,
- versement d'indemnités journalières complétant celles de la Sécurité sociale,
- versement d'une rente d'invalidité,
- versement d'une rente d'éducation OCIRP,
- versement d'une rente de conjoint survivant OCIRP.

Article II

Garanties décès et invalidité permanente totale

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(V. Avenant n° 2, 21 juin 2005, art. 4, non étendu)

En cas de décès du salarié, il est versé au bénéficiaire les prestations suivantes si le salarié était :

Célibataire : 75% du traitement annuel brut.

Marié, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100% du traitement annuel brut.

Célibataire, marié, veuf, divorcé, ayant au moins une personne à charge : 125% du traitement annuel brut.

Majoration par personne supplémentaire à charge : 25% du traitement annuel brut.

Il est précisé que sont considérés comme étant à la charge du salarié, tous les enfants visés à l'article L566 du Code de la Sécurité sociale ainsi que les personnes, ascendants directs de l'assuré, répondant aux conditions de l'article 196 du Code général des impôts.

Garantie invalidité absolue et définitive(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu)

Tout salarié considéré comme invalide et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, bénéficiera d'un capital égal à 100 % du capital tel que prévu ci-dessus.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès du salarié assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100% de celui versé au moment du décès du salarié.

(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu) La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS survivant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu) En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un PACS ne doivent être ni mariés, ni liés par un PACS au jour de leur décès.

(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu) La prestation «double effet» est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire lié par un PACS qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu) Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès ou du partenaire pacsé par un PACS à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

Article III

Garanties incapacité de travail et invalidité

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Le régime incapacité de travail, en relais aux obligations de maintien de salaire, fait immédiatement suite aux garanties issues de ces obligations. En ce qui concerne le personnel ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de 90 jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à :

75% du salaire brut, déduction faite des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale.

(Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu) Au moment du classement en 2^{ème} et 3^{ème} catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue à la garantie incapacité temporaire de travail. Son montant est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations en espèces versées par le régime général de sécurité sociale.

En cas de classement en 1^{ère} catégorie, la prestation complémentaire servie éventuellement tient compte du salaire partiel d'activité pour ne pas dépasser au total ce qui aurait été octroyé à un invalide de 2^{ème} catégorie tant par le régime de Sécurité sociale que par le régime complémentaire.

Le taux prévu, au 2^{ème} alinéa ci-dessus, sera porté à :

90% du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles.

En toute occurrence, l'indemnité prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article devra stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité, est le salaire brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt, est revalorisée en fonction des indices définis pour l'ensemble des participants de l'AGRR-PRÉVOYANCE, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité.

Article IV **Rente d'éducation**

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Une rente d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGRR-PRÉVOYANCE.

Elle est versée sur les bases ci-dessous pour chaque enfant, dans les conditions suivantes :

Au conjoint survivant non déchu de ses droits parentaux ; à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Elle garantit une allocation dont le montant est fixé à :

— 3% du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 7 ans,

— 5% du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 13 ans,

— (Avenant n° 6, 11 janv. 2011, étendu) 7% du salaire annuel brut par enfant à charge au-delà de 13 ans, jusqu'à son « 26^{ème} » anniversaire en cas de poursuite d'études.

Article V **Rente de conjoint survivant**

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

La rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément est accordée dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AG2R-Prévoyance.

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, ou partenaire lié par un PACS, ou concubin survivant au service :

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d'un taux de 4 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint l'âge légal de départ en retraite complémentaire.
- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire, s'il ne peut pas bénéficier immédiatement au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du, ou des, régimes de retraites complémentaires (Arrco et/ou Agirc). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (Arrco et/ou Agirc).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu'ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire et ce, sous condition, soit :
 - . de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - . d'être en apprentissage,
 - . de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
 - . d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - . d'être employés dans un Établissements et Services d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du partenaire lié par un PACS, ou du concubin - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5-1

Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à charge précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu'au 21^{ème} anniversaire (au lieu du 18^{ème} anniversaire.)

Elle est égale à 50 % des droits reconstitués (calculés sur la base d'un taux contractuel de 4 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5-2

Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint, ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

Article VI Revalorisation

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du Conseil d'administration.

Article VII

Organisme gestionnaire et comité de gestion

(V. Avenant n° 2, 21 juin 2005, art. 5 et 6, non étendu)

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'Accord Paritaire de Prévoyance cité à l'article I, sont tenues d'affilier leur personnel à l'AGRR-PRÉVOYANCE, institution agréée par l'arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime au moins équivalent, par garantie, à la date de signature du présent accord.

Un comité de gestion, constitué par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les six mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

Article VIII

Date d'effet du présent accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} juillet 1989.

Article IX

Dépôt du présent accord

Le texte du présent accord paritaire de prévoyance sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article X

Agrément du présent accord

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L731-9 du Code de la Sécurité sociale, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'agrément du présent accord paritaire de prévoyance.

Avenant n° 1 du 10 juillet 1989

[Étendu par arr. 2 avr. 1990, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNCOMEM ;

FNA ;

SGAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CGC ;

CGT.

Les signataires de l'accord de prévoyance du 29 mai 1989, décident d'instaurer le régime transitoire suivant:

Article I

Garanties décès et invalidité permanente totale

En cas de décès du salarié, il est versé au bénéficiaire les prestations suivantes :

- . Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge,
 - . Marié, sans personne à charge,
 - . Célibataire, veuf, divorcé, marié,
- ayant au moins une personne à charge,
- 45 % du traitement annuel brut.

Article II

Garanties incapacité et invalidité

Le régime incapacité de travail intervient, pour l'ensemble du personnel, après une franchise fixe et continue de 90 jours à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale.

Au moment du classement en 2^{ème} et 3^{ème} catégories d'invalidité par la Sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue aux indemnités journalières antérieurement servies.

En cas de classement en 1^{ère} catégorie, la prestation complémentaire servie éventuellement tient compte du salaire partiel d'activité pour ne pas dépasser au total ce qui aurait été octroyé à un invalide de 2^{ème} catégorie tant par le régime de base que par le régime complémentaire.

En toute occurrence, l'indemnité prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article devra stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité, est le salaire brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt, est revalorisée en fonction des indices définis pour l'ensemble des participants de l'AGRR-Prévoyance, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité.

Article III

Rente d'éducation

Une rente d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGRR-Prévoyance.

Elle est versée sur les bases ci-dessous pour chaque enfant, dans les conditions suivantes :

Au conjoint survivant, non déchu de ses droits parentaux ; à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Elle garantit une allocation dont le montant est fixé à :

3 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 7 ans,

5 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 13 ans,

7 % du salaire annuel brut par enfant à charge au-delà de 13 ans, jusqu'à son 25^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études.

Article IV

Durée du régime transitoire

Le régime transitoire, défini aux articles I, II et III ci-dessus, est applicable du 1^{er} juillet 1989 au 31 décembre 1990.

Article V

Taux de cotisation des garanties précédentes

Le taux de cotisation des garanties définies aux articles I, II et III ci-dessus, est fixé à :

0,49 % de la masse salariale totale.

Ce taux est réparti de la façon suivante :

0,25 % à la charge de l'employeur,

0,24 % à la charge du salarié.

Article VI
Taux de cotisation du régime de prévoyance de l'accord du 29 mai 1989

(Voir art. 2, avenant n° 2, 21 juin 2005, étendu)

Article VII
Dépôt du présent avenant

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du travail.

Article VIII
Agrément du présent avenant

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L 731-9 du Code de la Sécurité sociale, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'agrément du présent avenant.

Avenant n° 2 du 21 juin 2005

[Étendu par arr. 3 avr. 2006, JO 13 avr., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension]

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 18 févr. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Champ d'application :

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Mod. par Avenant n° 9, 9 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} févr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 10, 1^{er} sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Champ d'application

Cet avenant modifie le champ d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1^{er} du Titre 1 de la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement, rendant applicable l'accord de prévoyance ainsi que ses avenants sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, entre les employeurs et les salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les code NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Article 2

Taux de cotisation

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 18 févr. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

Champ d'application :

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Mod. par Avenant n° 9, 9 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} févr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 10, 1^{er} sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(Avenant n° 10, 1^{er} sept. 2020, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2021, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :

- Garanties Décès, Incapacité, Invalidité : 1,54% de la masse salariale brute totale
- Garanties Rentes de conjoint et éducation : 0,15 % de la masse salariale brute totale

Article 3**Taux et répartition de la cotisation**

Mod. par Avenant n° 6, 11 janv. 2012, étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 18 févr. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Champ d'application :

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Mod. par Avenant n° 9, 9 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} févr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 10, 1^{er} sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La cotisation globale de 1,37 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,72 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

(Avenant n° 10, 1^{er} sept. 2020, étendu) Taux et répartition à effet du 1^{er} janvier 2021

Garanties	Part Employeur (en pourcentage)	Part Salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	-	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %

Garanties	Part Employeur (en pourcentage)	Part Salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La cotisation globale de 1,69 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,89 % à la charge de l'employeur et 0,80 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

Article 4

Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

En cas de changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou en cas de cessation d'activité, les personnels bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes) durant la période de versement de ces prestations complémentaires.

Pour les entreprises qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1^{er} janvier 2002 et qui comptaient à cette date dans leur effectif du personnel en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires, la charge représentant le provisionnement de l'engagement de maintien de garantie décès au profit de ce personnel a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée durant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Article 5

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur

Les parties au présent avenant confirment la désignation :

— en qualité d'organisme assureur des garanties Rente de conjoint et d'éducation prévues par l'accord du 29 mai 1989, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP) relevant de l'article L 931-2 du code de la Sécurité sociale, situé 10 rue Cambacérès 75008 Paris,

— en qualité d'organisme assureur des autres garanties prévues par l'accord du 29 mai 1989 (Décès, Incapacités, Invalidité), AG2R Prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale située au 35/37 bld Brune 75014 Paris.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale. À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 6

Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur - Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidités complémentaires, les rentes de conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté

d'extension au Journal officiel.

Article 8 **Extension du présent avenant - Publicité**

Le présent avenant sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 9 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L 132.7 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'un des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L 132-8 du code du travail. Toutefois les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Avenant n° 4 du 25 novembre 2010

[Étendu par arr. 10 août 2011, JO 26 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011 pour une durée de 12 mois]

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, le présent avenant a pour objet de compléter à titre transitoire, les dispositions de l'accord du 29 mai 1989 et de son avenant n° 2 relatif au régime de prévoyance au sein de la Convention Collective du Négoce de l'ameublement, sur les règles de portabilité.

Article 1er **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

Tout employeur a l'obligation de rappeler aux salariés au moment de la rupture du contrat de travail leurs droits en matière de portabilité.

Les garanties incapacité, invalidité et décès, ainsi que les rentes d'éducation et de conjoint OCIRP, telles que définies dans l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2, sont maintenues aux salariés lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

— n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par l'accord du 29 mai 1989 ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

— ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 3 **Financement de la portabilité**

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2011 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} janvier 2011) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie : incapacité, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation et rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4 **Communication**

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Article 5 **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 **Révision du dispositif de portabilité**

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

Article 7 **Date d'effet et durée**

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des salariés de la branche doivent bénéficier de garanties au moins égales à celles définies au présent avenant, quelque soit l'organisme gestionnaire.

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2011 pour une durée déterminée de 12 mois.

Article 8 **Dépôt. - Extension**

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Avenant n° 6 du 11 janvier 2012

[Étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 20 mai 2014, étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 6 nov. applicable au jour de sa signature pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 18 févr. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Champ d'application :

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Préambule

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2 du 21 juin 2005 et de procéder à la redésignation d'AG2R en tant qu'organisme gestionnaire du régime de prévoyance. Il définit également les conditions de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Article 2 Taux de cotisation

Voir l'article 2 de l'avenant n° 2 du 21 juin 2005

Article 3 Répartition de la cotisation

Voir l'article 3 de l'avenant n° 2 du 21 juin 2005

Article 4 Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

— AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, 35 boulevard Brune - 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès- 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale. À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 5 Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidité complémentaires, les rentes de conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur les bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Article 6
Modifications à l'accord du 29 mai 1989

Voir les articles 2 à 6 de l'accord du 29 mai 1989

Article 7
Conditions de mise en œuvre de la portabilité

Mod. par Avenant n° 8, 18 févr. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Champ d'application :

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

7-1

Bénéficiaires et garanties maintenues

Sont garantis dans les conditions définies ci-après, les anciens salariés qui, à la date de cessation définitive de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime conventionnel de prévoyance.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque :

— les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,

— la cessation définitive de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

7-2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité, pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

7-3

Garantie Incapacité temporaire de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au participant n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicable au jour de l'incapacité.

7-4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation définitive du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, en cas de décès du participant.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

7-5

Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le régime conventionnel de prévoyance.

7-6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours de services seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 8

Dispositions finales

Les dispositions non modifiées par le présent avenant de l'accord du 29 mai 1989 demeurent en vigueur.

8.1

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel à intervenir dans les meilleurs délais. En tout état de cause, les dispositions de l'article 7 II s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2013.

8.2

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

8.3

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Portabilité de la prévoyance

Avenant n° 5 du 14 décembre 2011

[Étendu par arr. 31 juill. 2012, JO 23 août, applicable du 1^{er} janv. 2012 au 31 déc. 2012]
(À compter du 1^{er} janvier 2013, voir l'avenant n° 6 du 11 janvier 2012)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CFC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, le présent avenant a pour objet de compléter à titre transitoire, les dispositions de l'accord du 29 mai 1989 et de son avenant n° 2 relatif au régime de prévoyance au sein de la Convention Collective du Négoce de l'ameublement, sur les règles de portabilité.

Article 1er

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Tout employeur a l'obligation de rappeler aux salariés au moment de la rupture du contrat de travail leurs droits en matière de portabilité.

Les garanties incapacité, invalidité et décès, ainsi que les rentes d'éducation et de conjoint OCIRP, telles que définies dans l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2, sont maintenues aux salariés lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

— n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par l'accord du 29 mai 1989 ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

— ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre

motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 3 **Financement de la portabilité**

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} janvier 2012) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie : incapacité, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation et rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4 **Communication**

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Article 5 **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 **Révision du dispositif de portabilité**

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

Article 7 **Date d'effet et durée**

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des salariés de la branche doivent bénéficier de garanties au moins égales à celles définies au présent avenant, quelque soit l'organisme gestionnaire.

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2012 pour une durée déterminée de 12 mois.

Article 8 **Dépôt. - Extension**

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail, à intervenir dans les meilleurs délais.

Frais de santé **Accord du 30 juin 2015**

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en place, conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, d'un régime conventionnel de frais de santé. Les signataires considèrent en effet qu'il est essentiel, en complément du régime de prévoyance déjà existant, de garantir les salariés des entreprises de la branche contre certains aléas de la vie. Conscients également que des entreprises ont déjà mis en place de telles garanties, elles ont entendu instaurer un régime de base conventionnelle qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré au sein de chaque entreprise de la branche. Enfin le présent accord ne saurait remettre en cause le contenu des dispositions déjà applicables dès lors que celles-ci instaurent des garanties plus favorables que celles qu'il instaure.

Article 1 Bénéficiaires des prestations

1.1 Caractère obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite «minimale base obligatoire» telle que visée à l'article 4 dès leur entrée dans l'entreprise en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale.

1.2 Dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- Les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droits, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Ces salariés devront après information relative au régime par l'employeur formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au dit régime, auprès de leur employeur, dans un délai d'un mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai d'un mois qui suit leur embauche. En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

1.3 Extension des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;

et/ou

— ses enfants à charge.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts dans les conditions suivantes :

— à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

— au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Est considéré comme conjoint, le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de Sécurité sociale (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dans le cas où sa situation ne correspond pas à celle décrite ci-dessus, le partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou à défaut le concubin (non marié ni lié par un PACS à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de Sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un PACS délivrée par le Greffe du Tribunal d'Instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux 2 noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à charge du salarié :

— Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension :

— Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :

— les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,

— les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou revenu global,

— Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

— pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou

— ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou

— bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2

Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

Congé maternité et paternité et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Article 3

Maintien des garanties et rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, lorsque :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

Article 4

Définition des prestations

Les prestations sont définies dans le tableau annexé au présent accord. Elles intègrent les dispositions de l'article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale relatives aux contrats responsables.

Article 5

Répartition de la cotisation

La cotisation destinée au financement du régime frais de santé défini par le présent accord est répartie à hauteur de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale).

Article 6

Modalités de mise en place

Les entreprises concernées par le régime frais de santé contenu dans le présent accord le mettront en place, soit par accord d'entreprise, soit par référendum, ou par décision unilatérale.

Article 7

Régime plus favorable

Les garanties instaurées par le présent accord constituent des garanties minimales. En conséquence les entreprises peuvent instaurer des garanties globalement plus favorables et dans cette hypothèse uniquement, adopter le cas échéant une répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié différente de celle définie à l'article 5, et dans cette hypothèse aussi, prévoir des dispositions différentes s'agissant des conditions d'ancienneté, des dispenses d'affiliation, sous réserve que le caractère collectif et obligatoire du régime ne soit pas remis en cause.

Article 8

Date d'effet

Les entreprises doivent avoir souscrit auprès d'un organisme assureur un contrat garantissant le régime frais de santé instauré par le présent accord au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Pour celles ayant déjà mis en place un régime frais de santé globalement moins favorable, celles-ci devront adapter leurs garanties dans un délai de 15 mois suivant la date de signature du présent accord.

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 10

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. Les parties, à l'occasion du réexamen de la clause de désignation concernant le régime de prévoyance, s'engagent à mettre en œuvre la procédure permettant d'aboutir à la recommandation d'un ou plusieurs organismes gestionnaires et le cas échéant à revoir le contenu du présent régime.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Annexe - Prestations

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Hospitalisation		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière		0.95 % du PMSS par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		0.48 % du PMSS par jour
Transport		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS		100 % BR

Hospitalisation		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Conventionné	Non conventionné
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Horaire médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
- remboursés SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)		
- remboursée SS		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR
Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives		100 % BR
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)		100 % BR
À Compter du 1 ^{er} janvier 2021		
Équipements 100 % Santé (**):		

Hospitalisation		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipement libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	195 % BR dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	195 % BR	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	195 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100% santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	80 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestation supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7 % PMSS sur 2 années civiles consécutives	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux irais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai</p> <p>Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p>		
<p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montrant en € verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80 €
		SPH < - 6 ou > + 6	120 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	80 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	80 €
		SPH > 0 et S > + 6	120 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	120 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	120 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	120 €
		SPH < - 4 ou > + 4	180 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	120 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	120 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	180 €
		SPH > 0 et S > + 8	180 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	180 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Temps partiel

Accord du 20 mai 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 1^{er} nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entreprises en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire les aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants) soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité et pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de garanties particulières surtout en matière de protection sociale.

Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent qu'il est important que les salariés à temps partiel soient informés des conséquences de cette activité à temps partiel sur l'ensemble de leurs garanties sociales (prestations en nature et espèces de la sécurité sociale, droits à retraite...).

Article 1

Principes généraux

La forme normale de recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet. Dès lors et en conformité avec l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, les parties entendent affirmer que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 h par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Toutefois et par exception à ce principe, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue. Cette situation pourra concerner les salariés qui ont plusieurs employeurs et les salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur à ce seuil pour faire face à des contraintes personnelles, ceci en conformité avec les dispositions de l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, ainsi que les étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études.

Article 2

Durée conventionnelle

Indépendamment des exceptions légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du Code du travail) au seuil de 24 heures, un seuil inférieur pourra concerner :

— des salariés recrutés en vue de compléter les horaires de travail de salariés ayant dû, en raison de contraintes personnelles, solliciter un temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé parental...) pour la durée du temps libéré par la réduction du temps de travail de ces salariés. Toutefois dans cette hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne peut être inférieur à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel.

— des salariés recrutés pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 24 heures pour le temps de travail correspondant à celui du salarié remplacé ;

Les parties souhaitent rappeler qu'il ne peut s'agir ici que de situations temporaires donnant lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

— indépendamment des situations décrites ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de mise en place des délégués du personnel), ceci pour tenir compte des particularités et des contraintes de ces petites entités, la durée du travail ne pourra pas être inférieure à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel. Cette durée minimale de 16 heures ne concerne toutefois que les postes ou situations suivantes :

— Emplois de secrétariat ou comptabilité

— Pour l'emploi de vendeur dans la situation de cumul emplois-retraite.

La mise en œuvre de cette dérogation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés, suppose une demande écrite du salarié qui précise la durée du travail sollicitée entre 16 et 24 heures, ceci pour convenance personnelle.

Enfin, les parties au présent accord entendent souligner que le seuil de 16 heures fixé au deuxième et quatrième alinéa du présent article, l'a été en considération des conditions définies par le Code de la Sécurité Sociale pour prétendre aux prestations en espèces et en nature du régime général de la Sécurité Sociale. Si ces seuils devaient être modifiés, le présent accord serait adapté en conséquence.

Article 3

Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel

3.1

Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123.8 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 2.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

3.2 Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature) indiquera le nombre d'heures souhaitées et le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée.

À réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 30 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature). En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ...). À défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Si le salarié souhaite effectuer un horaire inférieur au seuil défini à l'article 1 dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 du Code du travail, la demande devra être écrite et motivée.

Article 4 Égalité de traitement avec les salariés à temps plein

La situation des salariés à temps partiel au regard des principes applicables aux salariés à temps complet sont définis par :

- l'article L. 3123-9 du code du travail en ce qui concerne la durée de la période d'essai,
- l'article L. 3123-10 s'agissant de la rémunération,
- l'article L. 3123-11 s'agissant de l'accès aux droits reconnus aux salariés à temps complet,
- l'article L. 3123-12 s'agissant du calcul de l'ancienneté,
- l'article L. 3123-13 s'agissant du calcul des indemnités de licenciement et départ en retraite,
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet,
- le travail à temps partiel ne peut en aucune manière constituer un obstacle à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. Dans toute la mesure du possible, les actions de formation au titre du plan de formation doivent s'effectuer pendant le temps de travail des salariés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur. Dans l'hypothèse où le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

Article 5 Contrat de travail - avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
 - les éléments de la rémunération ;
 - lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- Lorsque le salarié justifiera d'une autre activité à temps partiel, son contrat tiendra compte dans la définition de ses horaires, des horaires déjà accomplis pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs ; De ce point de vue, les parties souhaitent que le contrat, comporte une répartition des heures entre les jours de la semaine d'une part et d'autre part que dans cette répartition, celle-ci soit la plus précise possible, afin de permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois à temps partiel.
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
 - les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;

-
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
 - la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
 - la convention collective appliquée dans l'entreprise ;
 - une annexe au contrat de travail informera le salarié des conséquences en matière de protection sociale de son activité à temps partiel.

Article 6

Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

6.1

Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 h en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (horaires d'ouverture du magasin, nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d'interruption d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures. La pause prévue par l'article L. 3121-33 du code du travail ou toute autre pause ayant le même objet ne peut être considérée comme constituant une interruption d'activité au sens du présent alinéa.

6.2

Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-14-2 du Code du travail ou par l'article 2 du présent accord devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journées entières ou régulières.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 5 ci-dessus, les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

6.3

Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'entreprise et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié, au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales (soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et le tiers de l'horaire contractuel).

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

6.4

Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du Code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

— Le nombre de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

— Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10.

— Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue, définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 4 mois (12 semaines) pour l'ensemble des huit compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sites distincts) indiquant :

— La durée du complément d'heures et la date d'effet.

— Le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois.

— La rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si aucune candidature ne se manifeste dans l'établissement des entreprises à sites distincts, l'information sera ensuite adressée aux salariés des autres établissements de l'entreprise.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

— Salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du Code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon à ce que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 7 **Garanties sociales des salariés à temps partiel**

7.1 **Accroissement permanent d'horaire**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Cette même priorité sera accordée si des heures sont libérées de manière permanente.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre signature). En cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par lettre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant la demande du salarié (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature).

Les salariés ayant des horaires dérogatoires (art. L. 3123-14-2 du Code du travail) et hormis les situations dans lesquelles le retour à l'horaire antérieur est légalement prévu, seront prioritaires pour l'obtention d'un accroissement permanent de l'horaire de travail en vue d'atteindre le seuil de 24 h défini légalement, lorsque le motif à l'origine de la dérogation aura disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 ; du code du travail, la durée du temps de travail des salariés à temps partiel recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 sera portée automatiquement, au plus tard au 1^{er} janvier 2016, au minimum légal. Ce surplus d'heures pourra concerner le même poste ou, si l'organisation du travail ne le permet pas, dans un emploi similaire ou équivalent. La rémunération allouée dans cette hypothèse, sera au moins celle correspondant à l'emploi déjà occupé.

7.2 **Égalité professionnelle**

Les parties au présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'accord du 9 avril 2010 relatives à l'égalité professionnelle qui indiquent que «les employeurs s'efforcent de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée».

7.3 **Retraite - Protection sociale**

Les salariés à temps partiel peuvent s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander à ce que les cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire à temps complet. Il en est de même s'agissant des cotisations de retraite complémentaire. Une attention toute particulière sera apportée à la situation des salariés seniors sollicitant en fin de carrière une activité à temps partiel. Les entretiens organisés par les entreprises seront l'occasion d'informer les salariés seniors des conséquences d'une activité à temps partiel sur leur

droit à retraite.

Article 8 **Temps partiel et représentation du personnel**

8.1 **Information et consultation des représentants du personnel**

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. À cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière du bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du Code du travail (nombre de demandes de dérogations individuelles).

Par ailleurs, une information sera faite trimestriellement au comité d'entreprise sur le nombre de salariés ayant sollicité dans le trimestre une dérogation au seuil légal de 24 heures.

8.2 **Heures de délégation**

Conformément à l'article L. 3123-29 du Code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de ses mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 9 **Suivi de l'évolution du travail à temps partiel**

Dans le cadre du rapport annuel de branche, l'indicateur relatif aux horaires de travail inférieur à 24 h hebdomadaire précisera le statut des salariés concernés par ce type d'horaires (étudiants, cumuls d'emplois...).

Article 10 **Principe de faveur**

Le présent accord ne pourra être une cause de réduction ou de suppression d'avantages contenus dans des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet. Il ne pourra pas non plus y être dérogé dans un sens défavorable.

Article 11 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 12 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 13 **Révision et dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Délai de carence des Contrats à Durée Déterminée conclus pour les périodes de congés d'été

Accord du 24 juin 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication

de son arrêté d'extension et pour une durée déterminée venant à échéance au 30 septembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Préambule

Prenant en considération l'évolution de la réglementation, les parties au présent accord ont estimé possible, tenant compte des besoins des entreprises de la branche et des garanties à mettre en œuvre pour les salariés concernés, d'aménager certaines règles formelles dans le cadre du recours aux contrats à durée déterminée.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-1 - 7°) du code du travail.

Article 1

Délai de carence des contrats à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu à terme certain pour remplacer un salarié absent pour congé payé, il pourra être recouru avec le même salarié à un nouveau contrat à durée déterminée également conclu à terme certain pour remplacer un autre salarié absent pour congé payé et ceci sans délai de carence entre les contrats à durée déterminée.

Article 2

Périodes concernées

Les stipulations de l'article 1 ne concernent que les contrats à durée déterminée conclus et venus à échéance dans la période estivale du 1^{er} juin au 30 septembre.

Article 3

Indemnité de précarité

Pour les contrats à durée déterminée conclus avec le même salarié dans le cadre des articles 1 et 2 du présent accord, l'indemnité de précarité pour son bénéficiaire, telle que prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail, sera portée à 12 % à partir du second contrat à durée déterminée.

Article 4

Information sur les postes disponibles

Conformément à l'article L. 1242-17 du code du travail, le salarié sera informé avant l'échéance de son contrat, des postes disponibles en contrat à durée indéterminée.

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 7

Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 30 septembre 2022.

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

Article 8

Date d'effet - Dépôt - Extension

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale représentative et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs.

Participation des Salariés aux Commissions paritaires et Commissions mixtes

Accord du 5 décembre 1997

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

SEM ;

UNRST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FDS-CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

FEC-CGT-FO.

Préambule

Dans le cadre des nombreuses réunions de négociations destinées à finaliser la convention collective du négoce de l'ameublement ; les parties ont souhaité améliorer le fonctionnement du paritarisme en formalisant par un accord séparé susceptible d'extension rapide les modalités de participation des salariés des entreprises aux commissions de négociations conventionnelles de branche.

Les parties ont dès lors convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	524 H
Commerce de détail des luminaires	524 J
Commerce de détail des revêtements de sol et des murs intérieurs en tout matériaux y compris les tapis, moquettes, rideaux	524 U
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	524 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	511 U
Commerce de gros en ameublement	514 S
Intermédiaires du commerce en meubles	511 J
Entrepôts d'ameublement	631 E
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	911 A
Location de meubles et sièges	714 B

Article 2

Commissions paritaires et Commissions mixtes

En vue de faciliter la participation des salariés aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par syndicat représentatif dans l'entreprise.

Pour chaque organisation syndicale, trois salariés seront rémunérés et indemnisés par les entreprises selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
- les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au Minimum Garanti (MG), et sur justificatifs ;
- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2^e classe ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 4 fois le minimum garanti ;
- hébergement selon une base forfaitaire égale à 15 fois le minimum garanti.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévue plus haut.

Article 3

Dépôt & Application de l'accord

En application des dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, cet accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services précités.

Les parties conviennent par ailleurs, de demander l'extension du présent accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Accord du 23 novembre 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

En référence à l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux de la branche Négoce de l'Ameublement et de l'équipement de la Maison conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 1

Création de la CPNEFP

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 2

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire est composée de :

- un collège salarié composé de deux membres (un titulaire et un suppléant) pour chaque organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national et dans la limite d'un seul salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative.
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarié désignés par les organisations patronales.

Chaque organisation syndicale désigne ses représentants et peut à tout moment les remplacer.

À chaque membre titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer aux débats.

Seul le titulaire peut prendre part aux votes, ce n'est qu'en son absence que le suppléant pourra voter à sa place.

Toute correspondance relative à la CPNEFP est adressée aux membres suppléants en même temps qu'elle est adressée aux membres titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et d'un suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission (CPNEFP), titulaire ou suppléant, de son choix et de son collègue ; s'il s'agit d'un membre d'une organisation syndicale de salariés, celui-ci peut donner pouvoir à un représentant de sa fédération syndicale. Le représentant de la fédération syndicale ayant ainsi reçu pouvoir pourra, sous réserve d'en informer au préalable les autres membres de la commission, participer à la réunion de la commission pour laquelle il a reçu pouvoir. La participation du représentant de la fédération syndicale de salariés sera à la charge de celle-ci.

Article 3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission désigne en son sein un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège tous les ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice présidence.

Le président convoque au moins quarante cinq jours à l'avance les membres de la commission qui doit se réunir au moins quatre fois par an durant ses trois premières années d'existence, et au moins trois fois au-delà des trois premières années.

Des réunions supplémentaires seront possibles à la demande de 3/5 des membres titulaires de la commission. La quatrième réunion pendant la quatrième année pourra être demandée par la moitié des membres titulaires. Les réunions suivantes supplémentaires auront lieu à la demande de 3/5 des membres titulaires.

La présence ou la représentation d'1/3 des membres de chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

Dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit intervenir dans les 45 jours, le délai de convocation étant alors réduit à 15 jours.

Au cours de cette nouvelle réunion, seul l'ordre du jour de la réunion annulée pourra être traité et les délibérations seront valables sans condition de quorum, à condition toutefois qu'il y ait au moins un représentant de chaque collège.

Les conditions de vote demeurent les mêmes que celles précédemment indiquées.

L'ordre du jour sera fixé conjointement entre le Président et le Vice-Président.

En cas de désaccord c'est le président qui fixe l'ordre du jour, et qui doit inscrire dans celui-ci les propositions du Vice-Président.

Les membres de la commission pourront faire des propositions en vue de l'élaboration de l'ordre du jour de la CPNEFP.

Un Procès Verbal sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord entre le Président et le Vice-Président.

Si accord il y a, la proposition sera faite au conseil suivant et mise en délibération.

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux instances compétentes.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale, en l'occurrence la Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison dont le siège est situé au 59 rue saint Lazare, 75009 Paris.

Article 4 **Missions de la CPNEFP**

La CPNEFP a notamment pour missions :

en matière d'emploi,

- un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution, et en particulier :

- d'analyse de la structure des emplois de la branche,
- d'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies,
- d'analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises,
- d'analyse des flux d'emplois et contribution à leur régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de corriger les

déséquilibres entre l'offre et la demande,

- de contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

en matière de formation professionnelle :

a) formation initiale :

- participation à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- participation à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprise, y compris la politique en matière de tutorat.

b) reconversion :

- participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.

c) formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc...) :

- contribution à la définition des priorités de la branche dans ces domaines.

d) formation continue :

- contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Article 5

Absences et frais de déplacement

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP salariés des entreprises de la branche, devront informer leur employeur de leur désignation, et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits des salariés, notamment pour le maintien de leur rémunération.

Les frais de déplacement des membres de la CPNEFP sont remboursés dans le délai maximum de quinze jours, après remise des justificatifs originaux, sur la base de l'article 11 des clauses générales de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 6

Durée de l'accord

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail.

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires par courrier simple, et être accompagné du projet de révision.

La commission paritaire nationale devra dans ce cas être réunie dans le délai de deux mois.

L'accord peut être dénoncé par les organisations signataires avec un préavis de deux mois dans les conditions prévues par L. 132-8 du code du travail.

Article 7

Date de l'entrée en vigueur de l'accord

L'accord entrera en vigueur après l'échéance du délai d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 8

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

Formation professionnelle

Avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2011

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM.

Préambule

Les parties signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche du Négoce de l'Ameublement ont souhaité inscrire dans un accord séparé, les engagements auxquels elles demandent aux entreprises de la branche de souscrire, dans la période triennale retenue par le présent accord.

Ce texte précise les engagements quantitatifs et qualitatifs et les modalités d'évaluation des différentes actions programmées.

Les parties signataires conviennent de la possibilité de réviser annuellement cet accord en fonction des résultats obtenus.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article 1^{er} de l'accord sur la formation professionnelle du 1^{er} décembre 2011.

Article 1

Objectif général concernant la qualification des personnes (salariés, demandeurs d'emploi)

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de participer à l'objectif d'insertion, de qualification des salariés de la branche : soit 3.000 salariés au terme du présent accord, notamment en accroissant collectivement le nombre de bénéficiaires de contrats en alternance d'au moins 25 %.

Les partenaires sociaux examineront les possibilités de création et d'adaptation de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche afin de faciliter l'accès à la qualification des salariés des entreprises de la branche.

Article 2

Objectif de préqualification

Dans le cadre de l'objectif général de qualification des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont considéré pour certains salariés (jeunes demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle et salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, le socle commun de connaissances) qu'il était nécessaire d'engager au préalable des actions de préqualification.

Pour favoriser la prise en charge financière des actions de formation débouchant sur une qualification professionnelle validée, les signataires du présent accord demandent aux entreprises de prévoir des budgets spécifiques qui pourront être complétés par les fonds mutualisés de la branche au sein de l'OPCA de la profession et/ou par les moyens disponibles du FPSPP.

Article 3

Indicateurs

Afin de pouvoir mesurer l'objectif de qualification définie à l'article 1, AGEFOS-PME communiquera les données chiffrées suivantes :

- Nombre de contrats de professionnalisation conclus
- Nombre de contrats de professionnalisation transformés en contrat en durée indéterminée
- Nombre de contrats d'apprentissage conclus
- Nombre de VAE mis en œuvre
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de préqualification

Ces indicateurs seront précisés pour les années 2012, 2013 et 2014.

Un état fourni par l'OPCA désigné par la branche précisera également pour chaque année le nombre de contrats ayant donné lieu à une embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 4

Autres objectifs catégoriels

a

Actions expérimentales en direction des salariés des TPE/PME

Les signataires souhaitent valoriser l'ensemble des modalités d'acquisition des compétences, dans le cadre des règles

d'imputabilité en vigueur d'une part, et des règles de prise en charge définies ou à définir par l'AGEFOS-PME, d'autre part.

Ils reconnaissent en particulier qu'une situation de travail peut constituer une approche pédagogique de formation et contribue à une plus grande individualisation des parcours de formation. Ils souhaitent mettre en place à titre expérimental à destination des TPE et des PME dans le but de favoriser l'accès à des actions de formation qualifiante, des actions de formation en situation de travail.

Des modalités spécifiques doivent être mises en œuvre par l'entreprise. Ces formations en situation de travail s'appuient sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence totale avec la formation théorique et/ou pratique suivie avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.

La durée de la formation en situation de travail ne peut dépasser 25 % de la durée totale de la formation théorique et/ou pratique suivie avec un organisme de formation ou un formateur de l'entreprise.

Elles doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, préalable à leur mise en œuvre.

Une attention particulière sera portée sur cette organisation pédagogique au regard des TPE et des PME, en soulignant la possibilité d'une prime au remplacement du salarié absent pour formation dans les conditions définie par voie réglementaire.

L'intégralité de la durée de formation est imputable au titre du plan.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de la branche de réserver une enveloppe financière pour permettre la prise en charge financière des actions de formation en situation de travail.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de sélectionner les dossiers d'expérimentation et la réalisation d'un bilan sur la mise en œuvre des formations en situation de travail.

b

Information sur les métiers de la branche pour favoriser le recrutement

Création d'une page sur un site Internet dédié aux emplois à pourvoir dans les entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord examineront les conditions dans lesquelles une convention de partenariat peut être passée avec Pôle Emploi à l'effet de recenser et diffuser sur un site Internet dédié de la FNAEM, les offres d'emplois des entreprises de la branche.

Article 5

Actions prioritaires de la branche au titre du DIF et de la professionnalisation

Les actions prioritaires sont les suivantes :

Au titre du DIF :

- commerce et vente / gestion de la relation client / produits et services
- management
- merchandising / décoration d'intérieur/ marketing
- service après vente
- logistique / livraison-installation
- sécurité (hors obligations légales)
- administratif, gestion et informatique
- langues
- ébénisterie-menuiserie / vernissage

Au titre du contrat de professionnalisation :

- commerce et vente / gestion de la relation client / produits et services
- management
- merchandising / décoration d'intérieur/marketing
- service après vente
- logistique, livraison, installation
- administratif, gestion et informatique
- ébénisterie-menuiserie / vernissage

Les publics devant bénéficier en priorité des actions ci-dessus sont ceux occupant des emplois menacés ou des emplois en tension.

La CPNEFP fera une proposition d'évaluation ou d'adaptation des actions prioritaires définies ci-dessus au plus tard

avant la fin du troisième trimestre de l'année 2012.

Article 6 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2012, soit jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle il cessera de produire effet.

Dans le dernier semestre 2015, les parties au présent accord en feront le bilan en examinant le degré d'atteinte des objectifs qu'il contient. À l'occasion de ce bilan, les parties examineront les conditions de reconduction d'un tel accord par la période triennale suivante.

Article 7 **Publicité et formalité de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 8 **Révision**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

Article 9 **Extension**

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Pour les entreprises non adhérentes à la Fédération, le contenu du présent accord prendra effet à sa date d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Accord du 16 septembre 2014

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT CDS.

Préambule

Les parties au présent accord ont souhaité, dans l'attente de la révision de l'accord du 1er décembre 2011 sur la formation professionnelle et pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoir les modalités de définition des formations éligibles au compte personnel de formation créé par ce texte.

Article I **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article II **Définition des actions éligibles au titre du CPF**

Les formations éligibles au CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du Code du travail.

S'agissant des formations définies au titre II de cet article, celles-ci seront définies chaque année si nécessaire au plus tard à la fin du dernier trimestre par la CPNEFP.

La CPNEFP informera les entreprises de la branche des priorités ainsi définies.

Article III **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article IV **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article V **Révision et dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Accord du 26 mai 2015

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 est essentielle pour la branche du négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison pour se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir. En outre, le présent accord intègre certaines dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 1^{er} décembre 2011.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. À travers le compte personnel de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle,
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation, améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et favoriser le reclassement des salariés menacés dans leur emploi,
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés,
- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation,
- adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et notamment les seniors, les handicapés et les salariés fra-

gilisés par une longue absence,

- garantir l'accès à la formation à tous les salariés,
- reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent,
- valoriser et professionnaliser la Branche,
- préparer les salariés aux évolutions des métiers et assurer leur employabilité,
- donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la Branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte,
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.
- prendre en compte la formation dans l'évolution de carrière

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :

- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE.
- d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources.
- d'assurer la reconversion et l'adaptation des emplois menacés.

Article Préliminaire Champ d'application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (article 1^{er}).

Titre 1 L'accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 1 Les stagiaires et les jeunes salariés

1.1 Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :

- Le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent.
- Un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du Code de l'éducation.
- Une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation.
- En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.
- Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du Code du travail.
- L'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage.
- Conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2 Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée peut comporter en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est rendue légalement obligatoire.

1.3 Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est appelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Titre 2 L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les signataires rappellent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, VAE, CPF, CIF, période de professionnalisation, voire le plan de formation, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, les parties s'engagent à ouvrir une réflexion sur un ou plusieurs certificats de qualification professionnelle de branche.

Chapitre 1 Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2 Plan de formation

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du Code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif en deux catégories :

— Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Chaque action de formation donnera lieu à l'établissement d'une attestation indiquant la durée et la nature de la formation suivie.

— Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 6321-10 du Code du Travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 3

Le compte personnel formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

3.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du Code du travail peuvent mobiliser les heures acquises qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

3.2

Durée

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

3.3

Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 38.1 de la Convention Collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

3.4

Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.5

Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R.6323-4 du Code du Travail vaut acceptation.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE.

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

3.6

Mise en œuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'a pas bénéficié au cours des six années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois autres mesures décrites au 6.4 ci-après, son compte personnel est abondé conformément à l'article L. 6323-13 du Code du travail, soit de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui

en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les six ans.

Dans cette hypothèse, l'accord de l'employeur n'est pas requis pour le départ en formation, néanmoins le salarié informera celui-ci au moins un mois à l'avance de la date de début et de la durée de la formation.

3.7

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par l'article D.6113-2 du code du travail. Les autres formations sont celles définies par la Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du Code du travail, ainsi que les actions nationales définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et les actions régionales définies par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF). La liste de ces formations est accessible sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées, conformément à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

3.8

DIF et CPF

À compter du 1^{er} janvier 2015 les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 seront mobilisés en priorité et jusqu'à épuisement jusqu'au 1^{er} janvier 2021 le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF ;

Toutefois ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Article 4

Le congé individuel de formation

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutif ou non dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Article 5

L'égalité homme-femme dans le domaine de la formation

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

5.1

Égalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre 2 de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 19 du présent accord.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de CPF effectué en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants à charge (jusqu'à 12 ans révolus) seront pris en charge sous réserve qu'il s'agisse d'une action de formation éligible qui corresponde à l'activité de l'entreprise et que le salarié informe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais ainsi

engagés seront remboursés sur justificatifs (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

5.2

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après congé maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du Code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

Chapitre 2

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

Entretien professionnel

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

6.1

Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2

Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

6.3

Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

Les entreprises qui organisent l'entretien professionnel tous les deux ans respecteront un délai minimum d'un mois entre l'entretien portant sur l'évaluation lorsqu'il existe et cet entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la prépa-

ration de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4 Périodicité

Indépendamment des entretiens prévus au 6.1. ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des six dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus au 6.1 et de deux des trois points suivants :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale (notamment résultant d'une augmentation du taux horaire du salaire fixe ou de base, ou d'une augmentation pérenne du temps de travail) ; ou professionnelle, (notamment résultant d'un changement de statut professionnel).

6.5 Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formation souhaitées par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les six ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7 Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des Dépôts et Consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Une version papier adaptée aux spécificités de branche sera élaborée par la CPNEFP.

Article 8 Bilan de compétences

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4-2 de l'accord égalité du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément aux articles L.6322-42 et suivants du Code du travail. En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Article 9 Validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article L. 6111-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies à l'article R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à

l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du Code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Chapitre 3

La professionnalisation

Article 10

Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément à l'article L. 6222-4 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- Participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- Accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- Organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- Organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- Assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou de période de professionnalisation.

L'apprenti sera rémunéré conformément aux dispositions des articles D. 6222-26 et suivants du Code du travail, à savoir selon un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	30 %	46 %	58 %
2 ^e année	42 %	54 %	66 %
3 ^e année	58 %	70 %	83 %

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11

Le contrat de professionnalisation

11.1

Objectif et Public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

11.2

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

11.3

Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

11.4

Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon les tableaux suivants :

Pour la première année

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non Bac	70 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)
Bac	80 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

À compter de la deuxième année (à compter du 13^{ème} mois

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non Bac	75 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par

le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

11.5

Financement par l'OPCA

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-87 du Code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

11.6

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF, conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail.

La Branche encourage les employeurs à accepter dans le cadre des seuils définis légalement, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

12.1

Publics

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée,
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion - CDDI - avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail)
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

12.2

Les objectifs de la période de professionnalisation

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés d'acquérir :

- une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail
- des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite au RNCP.

12.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés, accidentés du travail ou invalides (article L. 5212-13 CT)

-
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise.
 - salariés à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

12.4

Financement par l'OPCA

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire. Ce forfait horaire est révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Article 13

Tutorat

13.1

Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2

Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 du Code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 6332-91 du Code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-90 du Code du travail.

Titre 3

Les partenaires de la formation professionnelle

Article 14

L'encadrement

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels, en se basant sur le guide de l'entretien professionnel établi par la CPNEFP.

Article 15

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise,
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de 2 réunions spécifiques. Un accord d'entreprise définit le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont définies conformément à l'article D.2323-7 du Code du travail.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D.2323-5 du Code du travail sont remis aux membres du Comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront également consultés sur :

- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- la mise en œuvre du CPF, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage. Pour ces contrats, seront précisés : lieu d'affectation, thème de la formation, nom de l'apprenant, nom du tuteur, durée de la formation.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent sur le nombre de bilan de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été effectuées au cours de l'année.

Article 16

Observatoire prospectif des métiers

16.1

Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2

Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

— de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche.

— d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

À ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la Branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

— de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I du présent accord.

16.3

Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17

La CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Article 18

Le conseil en évolution professionnelle

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Titre 4

Financement de la formation professionnelle

Article 19

Désignation de l'OPCA par la branche et participation financière des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé, selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-2 et suivants du code du travail reprises dans le tableau suivant :

Contribution à verser à l'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
Moins de 10	0,55 % versé à l'OPCA	0,40 %	0,15 %	-	-	-
10 à moins de 50	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF)	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %
50 à moins de 300		0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
300 et plus		-	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %

Titre 5

Dispositions finales

Article 20

Portée de l'accord

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

Article 21

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 1^{er} décembre 2011.

Les dispositions de l'article 19 s'appliqueront aux salaires versés en 2015.

Article 22

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 23

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail

Accord du 2 octobre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Préambule

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, du 14 décembre 2013, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009, du 28 juillet 2011 et du 5 mars 2014 et du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité de la formation, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est essentielle pour la branche du négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison pour se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir. En outre, le présent accord intègre certaines dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 26 mai 2015.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. À travers le compte personnel de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle,
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation,
- améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et favoriser le reclassement des salariés menacés dans leur emploi,
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés,
- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation,
- adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et notamment les seniors, les personnes en situation de handicap et les salariés fragilisés par une longue absence,
- garantir l'accès à la formation à tous les salariés,
- reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent,
- valoriser et professionnaliser la Branche,
- préparer les salariés aux évolutions des métiers et assurer leur employabilité,
- donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la Branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte,
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.
- prendre en compte la formation dans l'évolution de carrière

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :

- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des CQP,
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE.
- d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources.
- d'assurer la reconversion et l'adaptation des emplois menacés.

Article Préliminaire Champ d'application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (article 1^{er}).

Titre 1 L'accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 1 Les stagiaires et les jeunes salariés

1.1 Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :

- Le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent.
- Un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du Code de l'éducation.
- Une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation.
- En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation

la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

— Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du Comité Social et Économique dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du Code du travail.

— L'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage.

— Conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2

Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée peut comporter en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est rendue légalement obligatoire.

1.3

Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Titre 2

L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les signataires rappellent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), compte personnel de formation (CPF), projet de transition professionnelle (PTP), promotion par alternance (Pro-A), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, les parties se sont engagées dans la création, la poursuite et le suivi de plusieurs certificats de qualification professionnelle de branche et de certifications, nés de la nécessité de continuer à répondre au renforcement des compétences des salariés.

Chapitre 1

Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2

Plan de développement des compétences (PDC)

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du Code du travail, le plan de développement de compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en deux catégories :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de

travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 3

Le compte personnel formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage.

Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1^{er} janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 euros par heure depuis le 1^{er} janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

3.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du Code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

3.2

Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du Code du Travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 38.2 de la Convention Collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

3.3

Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.4

Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article D. 6323-4 du Code du Travail vaut acceptation.

3.5

Mise en œuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail

3.6

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du Code du Travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la VAE,
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 4

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

4.1

Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

4.2

Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

— soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

— Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

— Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

— Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

4.3

Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par l'article D. 6323-18-1 et suivants du code du travail. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Article 5

L'égalité femme-homme dans le domaine de la formation

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

5.1

Égalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre 2 de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux dispositifs de professionnalisation.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de CPF effectué en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants à charge (jusqu'à 12 ans révolus) seront pris en charge sous réserve qu'il s'agisse d'une action de formation éligible qui corresponde à l'activité de l'entreprise et que le salarié informe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais ainsi engagés seront remboursés sur justificatifs (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

5.2

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après congé maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la pro A.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du Code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

Chapitre 2

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

Entretien professionnel

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

6.1

Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel selon la périodicité définie légalement ou par accord d'entreprise. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

6.2

Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

6.3

Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entre-

prise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4 Périodicité

Indépendamment des entretiens prévus au 6.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des six dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus au 6.1 et s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5 Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formation souhaitées par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les six ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7 Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des Dépôts et Consignations intègre la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Article 8 Bilan de compétences

Le bilan de compétences défini à l'article L. 6313-4 du code du travail permet à tous salariés :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- *d'en tirer profit pour justifier une recherche d'emploi, une formation ou une évolution de carrière. (tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)*

Ce bilan peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, ou encore être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4-2 de l'accord égalité du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié, *dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L.6322-42 et suivants du Code du travail. (Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)*

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Article 9 Validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article L. 6411-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies

à l'article R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du Code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Chapitre 3

L'alternance

Article 10

Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément à l'article L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- Participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- Accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- Organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- Organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- Assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif «PRO-A».

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{re} année	30 % du SMIC	46 % du SMIC	58 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	42 % du SMIC	54 % du SMIC	66 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	58 % du SMIC	70 % du SMIC	83 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord. Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11 Le contrat de professionnalisation

11.1 Objectif et Public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

11.2 Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

11.3 Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

11.4 Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon les tableaux suivants :

Pour la première année

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non Bac	70 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)
Bac	80 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

À compter de la deuxième année (à compter du 13^{ème} mois)

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non Bac	75 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

11.5

Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du Code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis, comme les actions pour les publics en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

11.6

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12

La reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A)

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance pro-A fait l'objet d'un accord spécifique.

Article 13

Tutorat

13.1

Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise

-
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation
 - contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2

Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du Code du travail.

Chapitre 4

Les certifications professionnelles de branche

Les dispositions de ce chapitre sont définies par l'accord relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles de la branche en date du 24 mai 2019.

Titre 3

Les partenaires de la formation professionnelle

Article 14

L'encadrement

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels, en se basant sur le guide de l'entretien professionnel établi par la CPNEFP.

Article 15

Information et consultation du CSE

Le CSE sera consulté sur le dispositif de formation professionnel dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Article 16

Observatoire prospectif des métiers

16.1

Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2

Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche.
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

À ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la CPNEFP qui peut ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

- de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I du présent accord.

16.3

Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire dédié aux études de branche. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17

La CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers. Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Article 18

Le conseil en évolution professionnelle

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2.

Titre 4

Financement de la formation professionnelle

Article 19

Désignation de l'OPCO par la branche

L'opérateur de compétences désigné par la branche du négoce de l'Ameublement est l'OPCommerce.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du Travail.

Titre 5

Dispositions finales

Article 20 **Portée de l'accord**

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

Article 21 **Entreprise de moins de 50 salariés**

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 22 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 26 mai 2015.

Article 23 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 24 **Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Désignation OPCO ***Accord du 7 novembre 2018***

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

Les dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel invite les partenaires sociaux à créer avant le 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à assurer les missions telles que définies par l'article L. 6332-1 du code du travail. Tel est l'objet du présent accord interbranches qui s'inscrit dans les préconisations du rapport Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Article I
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la convention collective du Négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Article II
Choix du secteur d'activité

Compte tenu des éléments d'information dont disposent à ce jour les partenaires sociaux des branches concernées par le présent accord, les parties au présent accord, eu égard à l'activité des entreprises du champ d'application défini par l'article I ci-avant se reconnaissent relevant du secteur d'activités commerce.

Article III
Participation à la constitution d'un OPCO

Dans cette perspective, et sous réserve de l'évolution des textes relatifs à la mise en place des OPCO tels que proposés dans le rapport ministériel précité, les parties au présent accord manifestent leur volonté de participer aux négociations constitutives du futur OPCO du secteur d'activité commerce.

Article III
Modalités d'application

Le présent accord entrera en vigueur pour autant que ses signataires remplissent les conditions définies par l'article L. 2232-6 du code du travail appréciées séparément dans chacune des deux branches concernées.

Article IV
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article V
Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé ou révisé à tout moment. Il prend effet dès sa signature.

Article VI
Dépôt - Extension

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail et d'extension puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Certificat de qualification et aux certifications professionnelles
Accord du 24 mai 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Accord 24 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter de sa signature et pour une durée déterminée de 5 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.*

Mod. par Avenant n° 1, 17 nov. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle,
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation,
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés,
- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle.

Chapitre 1

Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 1.1

Principe

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi de la branche professionnelle. Ils sont délivrés pour la branche par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste et les référentiels des CQP créés et validés sont tenus à jour par la CPNEFP et annexés au présent accord, qui se substitue aux accords les ayant créés.

La convention collective prévoit la classification de chaque CQP créé.

Article 1.2

Création

La CPPNI pour créer un CQP s'appuiera sur les avis et travaux de la CPNEFP.

La CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;

-
- de la possibilité d'emplois suffisants ;
 - d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Article 1.3 **Mise en œuvre**

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu pédagogique, la durée de réalisation, les modalités de suivi et les conditions de mise en œuvre ;
- le référentiel d'évaluation précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des apprenants ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et modalités d'accès par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation et de Pro-A ;
- les modalités pratiques de la formation (FOAD et AFEST), son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux organismes de formation habilités.

Article 1.4 **Délivrance**

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la branche du Négoce de l'Ameublement.

L'organisme de formation habilité au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat de qualification professionnelle signé par le président et le vice-président de la CPNEFP est remis au candidat reçu.

Article 1.5 **Suivi**

À l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation du CQP de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc) ;
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance, un compte-rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 1.6 **Durée, renouvellement, modification et suppression**

Chaque CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans. Au terme cette dernière, le CQP est soit :

- Reconduit sans modification par la CPPNI pour une nouvelle durée maximale de 5 ans, après avis de la CPNEFP.
- Reconduit par la CPPNI après modifications du référentiel d'activité et de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPPNI.
- Supprimé par décision de la CPPNI, après avis de la CPNEFP auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Chapitre 2

Les certifications professionnelles au répertoire spécifique

Article 2.1

Principe

Les certifications attestent des compétences professionnelles relatives à un domaine professionnel. Elles sont délivrées pour la branche par la CPNEFP.

Les certifications peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste des certifications créées et validées est tenue à jour par la CPNEFP. Les référentiels des certifications existantes sont annexés au présent accord.

Article 2.2

Création

La CPPNI pour créer une certification s'appuiera sur les avis et travaux de la CPNEFP. Pour ce faire, la CPNEFP doit établir un rapport d'opportunité.

Article 2.3

Mise en œuvre

Le cahier des charges a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre.

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'un salarié soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La CPNEFP établit le référentiel qui doit inclure :

— Le référentiel de compétences qui décrit un ensemble homogène de compétences spécifiques à une ou plusieurs activités professionnelles identifiées.

— Le référentiel d'évaluation qui précise les règles et les critères d'évaluation ainsi que les conditions de délivrance de la certification.

Les certifications sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande de la CPNEFP après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Pour pouvoir préparer une certification, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux organismes de formation habilités.

Article 2.4

Délivrance

Les certifications sont délivrées par la CPNEFP aux candidats reçus, au nom de la branche du Négoce de l'Ameublement, signées par le président et le vice-président de la CPNEFP.

Article 2.5

Suivi

À l'issue de la délivrance des certifications, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation de la certification de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- le nom des entreprises employeurs, un compte-rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 2.6

Durée, renouvellement, modification et suppression

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

(Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu) Chaque certification est créée pour une durée initiale de 3 ans. Au terme de cette dernière, la certification est soit :

— Reconduite sans modification par la CPPNI après avis de la CPNEFP.

— Reconduite par la CPPNI après modifications du référentiel de compétences, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPPNI.

— Supprimée par décision de la CPPNI, après avis de la CPNEFP auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certifications.

Chapitre 3

Dispositions d'application de l'accord

Article 3.1

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.2

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 3.3

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 3.4

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Annexes : Certificats de qualification professionnelle et certifications

Annexe I : CQP Manager commercial Cuisines et/ou Aménagement Intérieur (H/F)

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Description de la qualification

Au sein d'un magasin ou d'une surface de vente spécialisé(e) dans la conception et la vente de cuisines et / ou aménagement intérieur, le/la manager commercial cuisine et / ou aménagement intérieur anime, coordonne et conduit l'activité commerciale d'une équipe de concepteurs/trices vendeurs/euses chargés de projets de cuisine et/ou d'aménagements intérieurs et manage l'équipe commerciale. Il/elle est le relais auprès de son équipe de la politique commerciale du magasin ou de l'enseigne et assure l'interface entre l'équipe et la direction du magasin. Il/elle est le référent technique, commercial et méthodologique de son équipe dont il/elle assure le suivi et l'analyse des performances commerciales.

Appellations du métier

- ⇒ Chef des Ventes,
- ⇒ Manager des ventes,
- ⇒ Animateur d'équipe,
- ⇒ Responsables des ventes cuisine,
- ⇒ Chef de rayon («cuisine», «salle de bain», «aménagement») ...

Pré-requis

La certification est accessible :

- Aux candidats ayant une expérience de la conception et de la vente de cuisines et/ou d'aménagements intérieurs
- Aux managers commerciaux ayant une expérience du management dans une surface de vente dédiée à l'ameublement et à l'équipement du foyer

Classification dans la Convention Collective

Groupe 6 niveau 1

Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
Bloc 1 - Piloter techniquement et commercialement une activité de vente de cuisines et/ou d'aménagement intérieur	Activité 1.1 Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction ou l'enseigne
	Activité 1.2 Accompagnement technique et méthodologique de l'équipe commerciale
	Activité 1.3 Pilotage technique de la surface de vente et des services au client
Bloc 2 - Manager une équipe de concepteurs vendeurs de cuisines et/ou d'aménagement intérieur	Activité 2.1 Management opérationnel de l'équipe de concepteurs-vendeurs
	Activité 2.2 Développement des compétences de l'équipe de concepteurs-vendeurs

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc de compétences 1 : Piloter techniquement et commercialement une activité de vente de cuisines et/ou d'aménagement intérieur		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.1 Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction ou l'enseigne</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place et exploitation de tableaux de bord et d'indicateurs clés Mise en œuvre et pilotage des plans d'actions commerciaux en vue de l'atteinte des objectifs fixés Suivi / pilotage de la veille concurrentielle 	C1.1 Analyser les performances commerciales de l'équipe et les données relatives à la satisfaction client sur la période écoulée en vue de réaliser une projection sur les objectifs de vente à venir, en tenant compte de différents paramètres, des objectifs et de la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne	<p>Les performances commerciales des membres de l'équipe sont suivies de manière très régulière</p> <p>Les écarts avec les objectifs commerciaux de la période écoulée et la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne sont repérés</p> <p>Les objectifs de vente collectifs à venir, en tenant compte des objectifs et de la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne, sont explicités</p> <p>Une projection sur les objectifs de performance commerciale pour la période à venir est réalisée</p> <p>Les données issues des enquêtes de satisfaction client sont prises en compte</p>
	C1.2 Analyser les performances économiques de l'activité du point de vente en s'appuyant sur les indicateurs clés définis par l'entreprise ou l'enseigne, afin d'identifier des actions correctives	<p>Les modalités d'utilisation des indicateurs clés de performance et des tableaux de bord sont explicitées</p> <p>Les ratios sur lesquels une action est nécessaire (performance en marge, chiffre d'affaires, taux de concrétisation...) sont identifiés</p> <p>Des propositions d'actions correctives en vue d'améliorer les performances des membres de l'équipe sont formulées et présentées au responsable du magasin</p>
	C1.3 Organiser la mise en œuvre dans le magasin des plans d'actions commerciaux définis par l'entreprise ou l'enseigne, en vue de l'atteinte des objectifs fixés	<p>Les ressources à mobiliser pour mettre en œuvre les plans d'actions commerciaux sont identifiées</p> <p>La mise en œuvre des plans d'actions est anticipée et organisée</p> <p>La conformité des plans d'actions mis en œuvre aux préconisations et consignes de l'entreprise ou de l'enseigne et à la réglementation est vérifiée en concertation avec la direction du magasin</p>
	C1.4 Mesurer les résultats des plans d'action commerciaux mis en œuvre, afin d'adapter les actions commerciales et d'optimiser les résultats	<p>Les résultats des plans d'action commerciaux sont régulièrement suivis et analysés</p> <p>Les écarts entre les résultats obtenus dans le cadre des actions commerciales et les prévisionnels sont expliqués à l'équipe et à la direction du magasin</p> <p>Des actions de réajustement adaptées sont proposées en cas d'écart entre prévisionnel et réalisé et présentées à la direction du magasin</p>
	C1.5 Analyser les pratiques de la concurrence, afin de repérer les actions commerciales en cours et de développer un argumentaire commercial en lien avec l'équipe de concepteurs-vendeurs	<p>Les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise et ceux assurant une vente en ligne sont identifiés</p> <p>L'offre et les actions commerciales des principaux concurrents sont repérées</p> <p>Un argumentaire permettant de mettre en avant les avantages concurrentiels du magasin auprès des clients est élaboré en lien avec l'équipe de concepteurs-vendeurs</p>
	C1.6 Organiser une sortie de produits en fin de collection en lien avec sa hiérarchie en tenant compte de contraintes commerciales, techniques, organisationnelles et de la réglementation en vigueur en vue de permettre l'arrivée des nouvelles collections	<p>Les dates, le circuit et les modalités de sortie des produits en fin de collection sont identifiés</p> <p>Les contraintes commerciales, techniques, organisationnelles et la réglementation en vigueur sont prises en compte</p> <p>La mise en œuvre du plan de sortie des produits en fin de collection est planifiée et organisée</p> <p>Le plan de sortie des produits en fin de collection est exécuté et vérifié, conformément à la réglementation, en lien avec la direction du magasin</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.2 Accompagnement technique et méthodologique de l'équipe commerciale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi et contrôle des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, ...) • Accompagnement technique des concepteurs vendeurs en phase de conception de projets et d'après-vente • Accompagnement méthodologique des vendeurs en phase de négociation commerciale <ul style="list-style-type: none"> • Traitement des réclamations et retours clients 	<p>C1.7 Contrôler un projet élaboré par un concepteur-vendeur en fonction des règles en vigueur dans l'entreprise et des préconisations des fabricants, afin de garantir le respect des critères techniques de faisabilité et de conception universelle (prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap)</p>	<p>Les erreurs ou incohérences dans les plans de conception et technique, les devis, les bons de commande établis par le concepteur-vendeur sont identifiées</p> <p>Les critères techniques et de conception universelle (prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap) sont examinés</p> <p>Le respect des consignes et préconisations techniques en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne et les préconisations des fabricants est vérifié</p> <p>Le respect des réglementations en vigueur est vérifié</p> <p>La conformité du projet établi à la commande du client est vérifiée</p> <p>Le respect des délais de réalisation des projets de cuisine et de réponse aux questions des clients est vérifié</p>
	<p>C1.8 Réajuster un projet de cuisine et / ou d'aménagement intérieur élaboré par un concepteur-vendeur en fonction de critères techniques, esthétiques, commerciaux et réglementaires, afin d'assurer la conformité des projets à la commande et de garantir la vente</p>	<p>Des améliorations techniques et esthétiques pertinentes sont apportées aux projets de cuisine élaborés par les concepteurs-vendeurs</p> <p>Les modifications à apporter aux projets de cuisine sont clairement explicitées aux concepteurs vendeurs</p> <p>Les risques de dépassement de délai ou d'insatisfaction client sont identifiés et traités</p>
	<p>C1.9 Assurer une prise de relai d'un concepteur-vendeur lors de la phase finale de négociation avec le client afin de conclure la vente dans le respect des marges de manœuvre accordées par le magasin ou l'enseigne</p>	<p>Les difficultés lors des négociations entre client et concepteur-vendeur sont repérées</p> <p>Les actions à conduire et «gestes» commerciaux sont mis en œuvre</p> <p>Les marges de manœuvre commerciales accordées par le magasin ou l'enseigne sont respectées</p>
	<p>C1.10 Traiter, en relai des concepteurs-vendeurs, les réclamations clients en phase d'après-vente dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'enseigne, afin de garantir la satisfaction client</p>	<p>Les difficultés lors du traitement des réclamations clients par les membres de l'équipe sont repérées</p> <p>La prise de relai est réalisée dans le respect de la posture du concepteur-vendeur vis-à-vis de son client</p> <p>Le traitement des réclamations est effectué dans le respect des consignes en vigueur</p> <p>La satisfaction et la fidélisation du client sont recherchées lors du traitement des réclamations</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 1.3 Pilotage technique de la surface de vente et des services au client <ul style="list-style-type: none"> • Animation des relations fournisseurs et sous-traitants (fabricants, transporteurs, plateformes logistiques, poseurs...) • Suivi des prestations réalisées par les fournisseurs et sous-traitants • Pilotage de l'implantation d'un show-room • Organisation de la collecte des produits en fin de vie lors du changement de collections 	C1.11 Animer les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de son territoire en capacité de répondre aux attentes du magasin ou de l'enseigne afin de disposer d'un réseau à même de satisfaire les attentes des clients, en termes de qualité, d'installation et de délais	Les fournisseurs et sous-traitants en capacité de répondre aux attentes du magasin ou de l'enseigne sont repérés Des échanges réguliers avec les fournisseurs et sous-traitants sur les exigences du magasin ou de l'enseigne sont organisés, afin d'assurer des partenariats pérennes
	C1.12 Apprécier la capacité des fournisseurs et sous-traitants à répondre aux besoins des clients et du magasin en termes de qualité, de coût et de délai d'intervention en vue de formuler des propositions à sa hiérarchie	Un suivi de l'activité des fournisseurs et sous-traitants en termes de qualité, d'installation et délais d'exécution est organisé Des propositions d'amélioration sont formulées à la direction Des instructions particulières auprès des fournisseurs et sous-traitants, en fonction d'exigences des clients, sont formulées
	C1.13 Négocier avec les fournisseurs et sous-traitants les conditions de traitement d'un aléa, en tenant compte des dispositions contractuelles en vigueur, en vue de satisfaire le client et de garantir les intérêts du point de vente	Les dispositions contractuelles applicables en cas de survenance d'un aléa sont identifiées En concertation avec le fournisseur et le sous-traitant, des concessions réciproques sont définies L'intérêt du point de vente est systématiquement recherché
	C1.14 Formuler des propositions en vue d'optimiser l'implantation d'une nouvelle collection au sein de l'espace de vente en tenant compte de sa connaissance des caractéristiques de l'espace de vente	Les caractéristiques techniques, esthétiques de la nouvelle collection sont identifiées Des propositions d'implantation de la nouvelle collection dans l'espace de vente tenant compte des spécificités architecturales des lieux sont formulées auprès de la direction du magasin Le mode de circulation client au sein de l'espace de vente est pris en compte
	C1.15 Organiser la réalisation de l'implantation d'une nouvelle collection au sein de l'espace de vente en lien avec les différents intervenants mobilisés en vue de respecter les budgets et les délais définis par l'entreprise	Le budget consacré à l'implantation de la nouvelle collection et les délais définis sont identifiés Un plan d'organisation, de planification et de coordination des différents intervenants en vue de l'installation de la nouvelle collection est établi dans le respect du budget et des délais définis, en lien avec les intervenants La mise en œuvre du plan d'organisation, de planification et de coordination est suivie

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 2 - Manager une équipe de concepteurs vendeurs de cuisines et/ou d'aménagement intérieur		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 2.1 Management opérationnel de l'équipe de concepteurs-vendeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels <ul style="list-style-type: none"> Pilotage de l'activité des concepteurs vendeurs : respect de la politique commerciale, respect des méthodes de vente, vérification du bon état marchand du magasin et de ses abords, réalisation des relances clients, ... Suivi des résultats individuels Mise en œuvre d'actions correctives et accompagnement des membres de l'équipe Mobilisation de l'équipe de concepteurs vendeurs autour des objectifs et actions commerciales périodiques <ul style="list-style-type: none"> Animation de réunions d'équipe Conduite d'entretiens individuels (RH, carrière, performance, objectifs, activité, recrutement, ...) Organisation du travail de l'équipe et élaboration du planning Formulation de besoins de recrutement dans son périmètre Examen des candidatures dans le cadre d'un recrutement 	<p>C2.1 Individualiser les objectifs assignés à chaque membre de l'équipe, afin d'atteindre les objectifs commerciaux définis</p>	<p>Les objectifs individuels sont définis en tenant compte de la politique commerciale et des objectifs du magasin</p> <p>Les objectifs individuels définis sont réalistes et mesurables</p> <p>Les résultats des concepteurs vendeurs sont suivis de manière individuelle</p> <p>L'analyse des résultats individuels des concepteurs vendeurs s'appuie sur les indicateurs clés définis au sein de l'entreprise ou de l'enseigne</p>
	<p>C2.2 Transmettre à l'équipe de concepteurs-vendeurs les consignes nécessaires à la conduite de leur activité, en veillant à dynamiser l'équipe autour des objectifs à atteindre, afin de d'assurer la performance commerciale</p>	<p>La politique commerciale est expliquée aux concepteurs vendeurs et rappelée dans les actes de management</p> <p>Des retours réguliers sur les performances commerciales réalisées par l'équipe sont effectués</p> <p>Différents outils sont utilisés pour responsabiliser, entretenir la motivation et valoriser les concepteurs vendeurs : challenges, ...</p> <p>Les enjeux liés au respect des consignes sont mis en avant lors des échanges avec les concepteurs-vendeurs</p> <p>Le respect des consignes relatives au bon état marchand de l'espace de vente (lieu propre, allées dégagées pour permettre la circulation des personnes à mobilité réduite, étiquetage à jour, ...) est rappelé régulièrement et contrôlé</p> <p>La mise en œuvre des consignes est vérifiée</p>
	<p>C2.3 Mesurer la performance individuelle et le respect des consignes, en vue de mettre en place des actions correctives ou d'accompagnement</p>	<p>La performance individuelle des membres de l'équipe est mesurée à l'appui des indicateurs disponibles au sein de l'entreprise</p> <p>Le respect par les membres de l'équipe des consignes en matière de gestion des paiements et des encaissements est contrôlé</p> <p>Les membres de l'équipe pour lesquels un accompagnement est nécessaire sont identifiés</p>
	<p>C2.4 Mettre en œuvre des actions d'accompagnement individuel, en tenant compte des besoins et des difficultés de chaque concepteur-vendeur, afin d'améliorer la conduite des activités par l'équipe</p>	<p>Différents types d'actions d'accompagnement individuel (brief-débrief, tutorat, recentrage sur certaines activités ou marques ...) sont mises en œuvre</p> <p>Les actions d'accompagnement utilisées sont adaptées aux besoins du concepteur vendeur</p>
	<p>C2.5 Accompagner les concepteurs-vendeurs sur la gestion de leur portefeuille de clients potentiels afin d'optimiser les performances de l'équipe</p>	<p>Des points sur la gestion du portefeuille de clients potentiels des concepteurs-vendeurs sont régulièrement organisés</p> <p>Un plan d'organisation, de planification et de suivi des relances est élaboré en lien avec le concepteur-vendeur</p>
	<p>C2.6 Animer des réunions d'équipe, en veillant à leur préparation, afin d'assurer la mobilisation de l'équipe autour des objectifs à atteindre et des actions commerciales à mettre en place</p>	<p>Des réunions d'équipe régulières sont programmées</p> <p>Les réunions sont préparées (ordre du jour et objectifs, supports éventuels, ...)</p> <p>Le temps passé en réunion d'équipe est optimisé (gestion du temps, compte-rendu, ...)</p> <p>Les éléments apportés aux concepteurs-vendeurs au cours de la réunion apportent une valeur-ajoutée à l'équipe (motivation, compréhension des actions commerciales, dynamisme, valorisation individuelle et collective, ...)</p> <p>La dimension collective est prise en compte lors de la réunion pour développer la cohésion de l'équipe</p> <p>Les événements risquant d'avoir un impact sur la cohésion de l'équipe sont repérés et traités</p> <p>Le rôle du manager commercial est explicité (missions, articulation avec la direction du magasin,</p>
142	Mise à jour (juillet 2025)	<p>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives</p>
	<p>C2.7 Conduire différents types d'entretiens individuels avec les concepteurs-vendeurs, dans le respect des process RH en vigueur dans l'entreprise</p>	<p>Le contenu des différents types d'entretien à conduire auprès de l'équipe est identifié</p> <p>Des entretiens périodiques individuels sont mis en</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 2.2 Développement des compétences de l'équipe de concepteurs-vendeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe • Mise en œuvre d'actions et d'outils d'évaluation des compétences des concepteurs vendeurs • Repérage des besoins en formation des concepteurs vendeurs • Recherche de formations adaptées aux besoins de l'équipe • Mise en œuvre d'actions de formation ciblées 	C2.12 Réaliser l'intégration des nouveaux embauchés en s'appuyant sur les consignes en vigueur, afin d'assurer une intégration dans la durée et de transmettre la «culture» du magasin ou de l'enseigne	<p>L'intégration du nouvel embauché est préparée avec l'équipe de concepteurs-vendeurs</p> <p>Le plan d'intégration en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne est respecté</p> <p>Des actions sont mises en œuvre sur une période suffisante pour intégrer le nouvel embauché dans la durée</p> <p>Des actions permettant de transmettre la culture du magasin ou de l'enseigne sont mises en œuvre</p> <p>Les difficultés rencontrées par le nouvel embauché sont identifiées</p> <p>Des réponses adaptées sont mises en œuvre</p>
	C2.13 Évaluer les compétences des concepteurs-vendeurs au regard des méthodes et des attentes spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne, afin d'identifier des actions d'accompagnement adaptées en utilisant différentes modalités	<p>Le respect par les membres de l'équipe des méthodes de vente, de la politique commerciale, des outils techniques de conception est vérifié de manière continue</p> <p>Différentes actions sont mises en œuvre pour évaluer les compétences : entretiens, observation en situation de relation client ou de conception de projet, mise en situation de vente, ...</p>
	C2.14 Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation des membres de l'équipe, afin d'élaborer un projet d'acquisition ou de développement des compétences	<p>Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérés</p> <p>Ces difficultés ou axes de progression sont traduits en termes de besoin d'acquisition de compétences et de besoins en formation</p> <p>L'offre de formation à disposition de l'entreprise ou de l'enseigne est utilisée</p> <p>Les moyens pédagogiques adaptés (présentiel, formation à distance formation externe, formation par le chef des ventes, accompagnement terrain, tutorat avec un concepteur vendeur expérimenté ...) sont identifiés</p>
	C2.15 Mettre en œuvre différentes actions d'accompagnement du changement en direction des membres de l'équipe, afin de leur permettre de s'approprier les évolutions en cours	<p>Les évolutions technologiques ou organisationnelles sont expliquées aux membres de l'équipe</p> <p>L'introduction de nouveaux outils, notamment digitaux, ou d'une nouvelle organisation fait l'objet d'un accompagnement des membres de l'équipe</p> <p>Les collaborateurs sont rassurés au cours de points d'étape réguliers</p>
	C2.16 Transmettre des connaissances, des savoir-faire commerciaux et techniques en tenant compte des besoins des concepteurs-vendeurs, en exploitant des projets de conception de cuisine et / ou d'aménagement intérieur comme matériau pédagogique, afin d'accompagner l'appropriation par les concepteurs-vendeurs des nouveaux produits et implantations	<p>Les projets de cuisine ou d'aménagement intérieur produits par les membres de l'équipe sont utilisés pour mettre en évidence des axes d'amélioration techniques ou commerciaux</p> <p>Les méthodes et outils spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne sont utilisés lors de l'action de formation</p>

Annexe II : CQP Concepteur-Vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur (H/F)

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Description de la qualification

Au sein d'un magasin ou d'une surface de vente spécialisé(e) dans la conception et la vente de cuisines et aménagement intérieur, le concepteur-vendeur (H/F) accueille essentiellement les clients particuliers, analyse leurs besoins et conçoit le projet d'aménagement.

Il élabore le dossier technique personnalisé (analyse technique de la pièce, élaboration des plans de conception et d'aménagement) répondant aux attentes du client et à la réglementation, et concrétise la vente. Il peut être amené à réaliser la prise de cotes chez le client. Il suit la mise en œuvre des travaux d'installation, dans les délais fixés et assure l'après-vente. Il tient à jour son fichier-clients et suit les prospects dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il travaille sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Le métier peut s'exercer au sein d'un magasin, de manière itinérante ou à distance.

Appellations du métier

⇒ concepteur commercial de cuisine,

⇒ vendeur/agenceur de cuisine,

⇒ vendeur-concepteur, ...

Classification dans la Convention Collective

Groupe 4 niveau 1

Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
Bloc 1 : Assurer la vente d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et l'animation commerciale	Activité 1.1 - Gestion de la relation client dans un contexte omnicanal
	Activité 1.2 - Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 1.3 - Animation commerciale
Bloc 2 - Concevoir un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur	Activité 2.1 - Recueil des données techniques indispensables à la conception du projet
	Activité 2.2 - Conception d'un projet cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 2.3 - Chiffrage et ajustement du projet en fonction du budget du client
Bloc 3 - Assurer le suivi et la coordination de la mise en œuvre d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur	Activité 3.1 - Coordination technique du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 3.2 - Suivi de la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents interlocuteurs
	Activité 3.3 - Recueil et transmission des insatisfactions et réclamations clients dans un contexte omnicanal

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 1 : Assurer la vente d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et l'animation commerciale		
Activité 1.1 - Gestion de la relation client dans un contexte omnicanal - Accueil du client - Découverte de son parcours et de ses besoins - Conseil du client (principal objectif, budget, délais, faisabilité, financement...)	C1.1 Accueillir le client dans un contexte omnicanal et dans le respect des consignes de l'entreprise, en veillant à se montrer disponible afin d'obtenir un rendez-vous différé ou immédiat	<p>Les formules de bienvenue sont appliquées</p> <p>L'attitude et la posture sont conformes aux standards de l'enseigne (courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel...)</p> <p>Les procédures d'accueil (physique ou à distance) de l'entreprise sont respectées</p> <p>L'accueil du client est personnalisé et tient compte de son parcours préalable, notamment de son parcours en ligne</p> <p>Le handicap du client est pris en compte : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de méthodes adaptées pour comprendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap auditif ou d'élocution...</p> <p>Les appels entrants ou sortants sont pris en charge en respectant le process interne (rappel des clients ayant pris contact via le site internet par exemple). Ils sont redirigés le cas échéant vers le service approprié</p> <p>La gestion de l'affluence en magasin est maîtrisée</p> <p>Le client est pris en charge immédiatement ou un rendez-vous ultérieur est fixé selon les situations</p>
	C1.2 Conduire une démarche de découverte des besoins du client afin de lui délivrer un conseil personnalisé, en tenant compte de son parcours en ligne le cas échéant	<p>Les informations clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et son budget sont recherchées</p> <p>Le questionnement conduit permet d'identifier les besoins spécifiques du client ou des futurs utilisateurs de la cuisine ou de l'espace à aménager</p> <p>Une attention particulière est portée aux besoins spécifiques des utilisateurs (situation de handicap, pathologie évolutive, perte d'autonomie chez les seniors, ...)</p> <p>Le candidat utilise les différents types de questionnements (questions ouvertes, fermées, alternatives...)</p> <p>Le candidat reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de sa bonne compréhension et identifier la motivation principale d'achat</p> <p>Les besoins du client sont précisés, ses attentes sont exprimées et décelées, ses motivations sont identifiées</p> <p>Les recherches et/ou démarches réalisées par le client préalablement à sa visite (consultation du site internet de l'enseigne, réalisation de simulations en ligne...) sont questionnées et prises en compte</p> <p>Le client est orienté vers l'interlocuteur compétent en cas de demandes spécifiques, notamment si la situation de handicap du client exige une expertise</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.2 - Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine et/ou d'aménagement intérieur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation et mise en valeur de l'offre de produits de l'enseigne - Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et des services associés (livraison, installation, garantie, assurances, financement...) 	<p>C1.3 Mettre en valeur le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en s'appuyant sur les produits répondant aux besoins du client et sur les outils d'aide à la vente à disposition afin d'activer des leviers de négociation</p>	<p>Les caractéristiques techniques des meubles, matériaux (tenue, entretien, ...) et équipements, leur impact environnemental et l'étendue de la gamme de services sont mises en valeur auprès du client.</p> <p>L'impact environnemental des mobiliers, appareils électroménagers et solutions d'aménagement est expliqué</p> <p>Les nouveautés et nouvelles collections sont mises en valeur en prenant appui sur la connaissance de l'évolution des tendances de couleur et de forme</p> <p>Une première esquisse du projet est réalisée pour faciliter la projection du client (zoning, schémas, dessins, ...)</p> <p>Les variantes techniques proposées sont explicitées en mettant en avant leurs avantages pour le client en termes d'utilisation</p> <p>Les différentes catégories d'appareils électroménagers sont présentées au client en mettant en valeur leurs avantages et usages</p> <p>Les outils d'aide à la vente à disposition au sein de l'enseigne (nuanciers, échantillons, utilisation de la salle d'exposition, plans, animations 3D, ...) sont exploités de manière adaptée</p> <p>La présentation de la solution proposée au client prend appui sur les éléments recueillis lors de la phase de découverte des besoins</p> <p>L'ensemble des composantes de l'offre (plan d'aménagement, mobiliers, matériaux, équipements, services, ...) sont présentés au client</p>
	<p>C1.4 Négocier le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur avec le client en s'appuyant sur l'offre technique et le chiffrage proposés afin d'obtenir l'adhésion du client</p>	<p>Les coûts relatifs aux différentes prestations contenues dans l'offre sont explicités (meubles, appareils électroménagers, accessoires et aménagement intérieurs, prestations associées, garanties, ...)</p> <p>Les éventuelles plus-values sont explicitées</p> <p>La qualité des produits est mise en avant</p> <p>L'offre de services (garantie, financement, livraison, pose...) est présentée et valorisée</p> <p>Des solutions sont recherchées face aux objections du client</p> <p>La négociation commerciale porte sur différents éléments : produits, services, prix, conditions de règlement, financements, délais de livraisons ou installation, ...</p> <p>La politique commerciale de l'entreprise sont respectées dans la négociation</p>
	<p>C1.5 Conclure la vente en confortant le client dans son choix et en présentant les modalités de règlement afin de renforcer la qualité de l'expérience client</p>	<p>L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'enseigne</p> <p>La décision prise par le client est valorisée</p> <p>Les modalités de règlement et les différentes échéances (versement des acomptes, règlement du solde, ...) sont présentées au client de manière claire</p> <p>Les suites de l'achat sont détaillées étape par étape au client le cas échéant (délais de livraison, modalités de paiement de fin de solde, loi AGECL...)</p> <p>La prise de congé du client est personnalisée</p> <p>Des réponses précises sont apportées aux questions du client le cas échéant</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 1.3 - Animation commerciale - Contrôle du bon état marchand de l'espace de vente (étiquetage, affichage, propreté, mise à jour des échantillons...) - Planification de ses activités - Suivi et relance des devis	C1.6 Contrôler le bon état marchand de l'espace de vente afin de mettre en œuvre des actions correctives	Le bon état marchand de l'espace de vente est systématiquement contrôlé L'espace de vente est propre L'étiquetage des produits est conforme à la réglementation Les échantillonnages sont remplacés lorsque nécessaire Des actions correctives sont apportées en cas de besoin
	C1.7 Organiser son activité en fonction de ses performances commerciales, des projets à réaliser et des devis à relancer en vue de répondre à ses objectifs commerciaux	Les principaux indicateurs commerciaux (chiffre d'affaires, taux de marge, taux de transformation, ...) sont consultés Les activités à réaliser (prise de rendez-vous, rencontre avec des clients ou des prospects, conception de projets, suivi des projets, suivi des clients, gestion administrative des dossiers des clients, coordination avec les collègues, relance des devis, veille concurrentielle ...) sont organisées dans le respect des consignes de l'entreprise et des échéances convenues avec le client Les actions planifiées sont cohérentes avec les objectifs fixés et l'examen des performances commerciales
	C1.8 Réaliser la relance des devis en tenant compte du profil du client et des consignes en vigueur au sein de l'enseigne en vue de déclencher un acte d'achat	Les raisons de la décision du client de ne pas donner suite au devis ou de temporiser son acte d'achat sont recherchées L'offre et/ou le devis sont modifiés ou adaptés conformément aux remarques du client Les devis sont relancés aux échéances prévues dans la politique commerciale de l'enseigne Le mode et le discours de relance (téléphone ou mail) est adapté au profil du client La prise de contact avec le client est soignée Un rendez-vous est proposé au client afin de poursuivre la relation commerciale, le cas échéant

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 2 - Concevoir un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur		
Activité 2.1 - Recueil des données techniques indispensables à la conception du projet - Examen de la documentation technique relative au projet	C2.1 Identifier les points clés à vérifier sur un mètre ou un plan technique afin de concevoir un plan de cuisine et/ou d'aménagement d'intérieur adapté aux dimensions de la pièce et respectant les normes en vigueur	Les points clés à vérifier sont cités sans erreur ni omission Les raisons de leur importance sont expliquées
	C2.2 Analyser l'ensemble des informations ayant un impact sur le projet en s'appuyant sur les éléments fournis par le client et ceux recueillis lors de l'analyse des contraintes techniques, afin d'identifier les différentes solutions techniques pouvant être proposées	Les normes en vigueur (concernant l'électricité, le gaz, la ventilation, la plomberie...) sont prises en compte Les principales caractéristiques et contraintes techniques du projet sont identifiées Les différentes réponses possibles sont identifiées et exprimées

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 2.2 - Conception d'un projet cuisine et/ou d'aménagement intérieur - Sélection des matériaux, équipements et produits composant le projet - Conception des schémas et plans techniques	C2.3 Sélectionner les matériaux, équipements et produits à inclure dans le projet en veillant à tenir compte des goûts et du budget du client	Les matériaux, équipements et produits sélectionnés tiennent compte des goûts, des besoins et du budget du client Les caractéristiques techniques des matériaux, équipements et produits sélectionnés sont présentés et expliqués sans erreur afin d'argumenter le choix opéré
	C2.4 Concevoir un projet d'aménagement et d'implantation des équipements et mobiliers à l'aide des outils et logiciels appropriés en veillant à préserver une cohérence et une harmonie avec les pièces adjacentes à la pièce à aménager afin de répondre aux besoins du client	Les schémas et plans techniques répondent aux 5 fonctions demandées : froid / cuisson / lavage / rangement / préparation Les choix proposés sont cohérents avec la configuration des lieux (arrivée d'électricité, plomberie ...), le plan technique et la réglementation (ventilation, ...) Les attentes et besoins du client (contraintes techniques, goûts, fonctionnalité des appareils électroménagers, ...) sont prises en compte L'espace à aménager est optimisé en fonction des déplacements et usages à prendre en compte L'esthétique (couleurs, matériaux formes, lumières, électroménager) du projet présenté est personnalisée et adaptée aux attentes du client et à l'évolution des tendances en matière de décoration Le schéma des plans techniques est réalisé à l'échelle, sans erreur ni omission, à la main ou à l'aide d'un logiciel de conception (CAO) Les réglementations en vigueur (électricité, gaz, ventilation, ...) sont respectées ainsi que les prescriptions et préconisations des fabricants de meubles et d'appareils électroménagers Le projet permet les interventions sur les appareils électroménagers (accessibilité des arrivées d'eau et de gaz et des prises électriques et désinstallation possible des appareils électroménagers) Le projet proposé est en harmonie avec les pièces adjacentes
	C2.5 Adapter son projet au profil du client en tenant compte de son âge, de ses habitudes de vie et de sa situation de handicap le cas échéant afin de répondre aux besoins identifiés	La situation de handicap, les habitudes de vie et les situations spécifiques exprimées par le client sont prises en compte dans le choix des meubles et équipements (four avec une porte escamotable, plaque de cuisson à induction ou de type vitrocéramique, évier peu profond, hotte avec télécommande...)
	C2.6 Mettre en valeur le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en soignant la mise en scène grâce à ses connaissances en matière de décoration afin de permettre au client de se projeter	La mise en scène est personnalisée (lumières, couleurs, plantes, animaux, ...) Elle tient compte des goûts et des habitudes de vie du client

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 2.3 Chiffrage et ajustement du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en fonction du budget du client - Réalisation du chiffrage du projet - Élaboration d'une offre technique	C2.7 Réaliser le chiffrage de l'offre de fournitures et de services dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise afin de disposer d'un devis exhaustif	Le chiffrage de l'offre tient compte des produits commandés, des services souhaités (pose, travaux annexes), des contraintes techniques identifiées, des conditions négociées avec le client (délais de réalisation, proposition de financement...) Le chiffrage de l'offre est exhaustif et ne comporte pas d'erreur Le chiffrage de l'offre est réalisé en adéquation avec les consignes et la politique commerciale de l'entreprise Le chiffrage respecte la fourchette définie avec le client Le devis est clair et lisible pour le client Le devis respecte la réglementation en vigueur (mentions obligatoires, ...)
	C2.8 Formaliser une offre technique et commerciale adaptée aux attentes et aux contraintes du client afin de satisfaire ses besoins en veillant au respect des recommandations et normes professionnelles	L'offre technique (plan technique/plan de masse/plan commercial vue 3D/ devis) et commerciale est réalisée selon un format approprié L'offre est complète, pertinente et conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'aux recommandations et aux normes professionnelles Les risques d'anomalies sont identifiés et signalés aux personnes compétentes Les délais de réalisation de l'offre sont respectés Un soin particulier est apporté à la forme et à la lisibilité de l'offre L'application d'une TVA conforme est vérifiée.

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 3 - Assurer le suivi et la coordination de la mise en œuvre d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur		
Activité 3.1 - Coordination technique du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur - Contact des fournisseurs et prestataires - Passation des commandes	C3.1 Identifier les prestations à réaliser et les fournisseurs à contacter afin de les informer du projet et de son délai d'exécution dans le respect des procédures en vigueur au sein de l'entreprise	L'ensemble des prestations à effectuer est listé et la chronologie de ces prestations est identifiée Les intervenants (installateur, fournisseurs, prestataires...) pour ce projet sont identifiés et informés du projet et de son délai d'exécution
	C3.2 Réaliser les commandes de mobilier, solutions d'aménagement et appareils électroménagers auprès des fournisseurs dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer le respect des délais annoncés au client	Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté Les commandes sont passées sans erreur ni omission
	C3.3 Contrôler l'accusé de réception des commandes dans le respect des process en vigueur dans l'entreprise afin de signaler toute anomalie	Le process de commande ou d'approvisionnement interne est maîtrisé L'ensemble des informations clés sont vérifiées : nature et quantité des produits, délai et adresse de livraison, ... et si besoin rectifiées

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 3.2 - Suivi de la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents interlocuteurs - Contact du client en amont du démarrage des travaux - Suivi du déroulement des travaux - Clôture du dossier	C3.4 Coordonner la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur selon les procédures en vigueur au sein de l'entreprise afin de garantir une réalisation du chantier conformément au calendrier prévu	La date de démarrage du projet est confirmée au client conformément aux procédures en vigueur au sein de l'entreprise L'achèvement des travaux de préparation de l'espace destiné à recevoir la cuisine ou l'aménagement intérieur est vérifié suivant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise Le client et les professionnels sont informés sans délai des événements ayant un impact sur la date de démarrage du projet (retard livraison...)
	C3.5 Identifier les anomalies lors de l'exécution du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents intervenants sur le chantier afin d'assurer le bon déroulement de la prestation due au client dans le respect des procédures en vigueur au sein de l'entreprise	Des mesures correctives adaptées sont proposées, mises en œuvre et suivies dans le cas où des anomalies seraient identifiées lors de la réception des produits, lors de l'exécution et de la réception des travaux, lors de l'installation des mobiliers, équipements de cuisine et électroménager...
	C3.6 Réaliser la clôture du dossier en veillant à collecter l'ensemble des pièces nécessaires en vue de respecter les procédures en vigueur dans l'entreprise	Le processus de finalisation de chantier est connu et maîtrisé: réception de l'attestation de fin de chantier, gestion des anomalies et déclenchement de la procédure d'après-vente si nécessaire
Activité 3.3 Recueil et transmission des insatisfactions et réclamations clients dans un contexte omnicanal	C3.7 Adopter une posture facilitante lors du recueil des retours et mécontentements client afin de favoriser un climat propice aux échanges	Le candidat adopte une posture calme et visant l'apaisement (tonalité, gestuelle, distance de l'interlocuteur...) Le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème Le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation et permet d'identifier la source du mécontentement
	C3.8 Recueillir une réclamation client dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise afin de permettre son traitement dans les délais requis	La procédure et les délais de traitement de sa demande sont expliqués au client Les réclamations recueillies oralement sont consignées par mail afin d'en accuser réception Les réclamations pouvant être traitées le sont dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise, notamment en termes de délais Les cas nécessitant le recours à un manager sont identifiés Le manager et les services compétents pour traiter la réclamation ou le litige sont informés au moyen de l'ensemble des éléments recueillis auprès du client

Annexe III : CQP Poseur de cuisines et/ou d'aménagement intérieur (H/F)

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Description de la qualification

Pour le compte d'une surface de vente de cuisines et d'aménagement intérieur, le poseur (h/f) de cuisines et d'aménagement intérieur réalise l'installation au domicile de particuliers de meubles, d'appareils électroménagers, d'équipements sanitaires et d'accessoires, à partir des plans de conception et techniques qui lui sont fournis. Il/elle monte et fixe tous les éléments de cuisine (meubles hauts et bas, plans de travail, corniches, plinthes, ...) et autres éléments.

ments d'aménagement intérieur (dressings, meubles de rangement, ...). Il/elle met en place des appareils et accessoires ménagers et des équipements domotiques. Il/elle raccorde des appareils électroménagers, équipements sanitaires et domotiques et leurs accessoires aux arrivées et évacuations d'eau, de gaz et prises électriques après intervention d'un professionnel qualifié, conformément aux réglementations en vigueur. Il/elle contrôle le réglage des meubles et le bon fonctionnement des appareils et réalise le nettoyage du chantier.

Appellations du métier

- ⇒ Installateur de cuisine et d'aménagement intérieur,
- ⇒ Monteur de cuisine et d'aménagement intérieur,
- ⇒ Technicien installateur, ...

Classification dans la Convention Collective

Groupe 4 niveau 1

Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
Bloc 1 - Installer des meubles de cuisine ou d'aménagement intérieur	Activité 1.1 - Préparation du chantier d'installation de meubles de cuisine ou d'aménagements intérieurs
	Activité 1.2 - Installation du mobilier de cuisine, des aménagements intérieurs et de leurs accessoires
	Activité 1.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier
Bloc 2 - Installer des appareils électroménagers et des équipements sanitaires dans le cadre de la pose d'une cuisine	Activité 2.1 - Préparation de l'installation des appareils électroménagers et équipements domotiques et des raccordements aux réseaux
	Activité 2.2 - Réalisation des raccordements aux réseaux et vérification de la conformité de ces raccordements aux normes en vigueur
	Activité 2.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier
Bloc 3 - Communiquer avec le client ¹ et assurer la traçabilité de ses interventions dans le cadre d'une activité de pose de cuisines et d'aménagements intérieurs	Activité 3.1 - Relations et conseil aux particuliers, clients d'une surface de vente de cuisine et d'aménagements intérieurs
	Activité 3.2 - Communication avec les autres services de l'entreprise et traçabilité des interventions
¹ Dans le présent référentiel, le terme «client» désigne les clients finaux d'un magasin ou d'une surface de vente de cuisines et aménagements intérieurs et non le client d'une entreprise de pose	

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 1 - Installer des meubles de cuisine ou d'aménagement intérieur		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.1 - Préparation du chantier d'installation de meubles de cuisine ou d'aménagements intérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen de la documentation relative au chantier (bon de commande, plan à l'échelle, plan technique, perspective, élévation murale, ...) • Repérage des difficultés ou incohérences techniques (mesures, implantation, accès aux réseaux, temps d'installation prévu, ...) • Vérification de l'état des meubles, équipements et accessoires livrés et de leur conformité au bon de commande • Vérification des angles de la pièce et de la qualité des supports muraux • Préparation du matériel et de l'outillage adapté à l'installation de la cuisine ou des aménagements intérieurs • Alerte du concepteur-vendeur en cas de difficulté technique ou incohérence 	<p>C1.1 Analyser un dossier de pose en s'appuyant sur les documents et outils digitaux à disposition afin de préparer le chantier d'installation d'une cuisine ou d'aménagements intérieurs ou l'intervention dans le cadre d'un service après-vente² (SAV)</p>	<p>L'ensemble des informations et des documents nécessaires pour la réalisation de la pose sont identifiés : plans de conception, plans techniques, fiche d'intervention, bon de commande et de livraison, instructions du concepteur-vendeur, coordonnées du concepteur-vendeur ou du chef de chantier...</p> <p>Les supports et documents dématérialisés sont pris en compte</p> <p>Les incohérences ou difficultés techniques sont identifiées sur les plans de conception et les plans techniques</p>
	<p>C1.2 Vérifier l'état et le bon fonctionnement du matériel et de l'outillage nécessaires au chantier afin de disposer de tous les outils nécessaires à la réalisation d'une installation</p>	<p>L'état de fonctionnement et de sécurité du matériel et de l'outillage est contrôlé</p> <p>La présence dans le véhicule des outils, matériels électroportatifs, documents et accessoires nécessaires à l'intervention est systématiquement contrôlée</p> <p>Des accessoires et consommables sont prévus en nombre suffisant (lames, ...)</p>
	<p>C1.3 Organiser son intervention en tenant compte de son environnement de travail afin de respecter les délais d'intervention fixés</p>	<p>La chronologie de l'intervention est établie en tenant compte des contraintes spécifiques au chantier et des différentes tâches à hiérarchiser</p> <p>Les espaces de stockage des meubles, équipements et de l'outillage sont définis en fonction de la configuration de la pièce</p> <p>Les espaces de travail (découpe, assemblage, ...) sont définis en fonction de la configuration de la pièce</p> <p>Les abords des espaces de travail sont protégés (protection des meubles, des sols, ...)</p>
	<p>C1.4 Repérer les spécificités du chantier en étudiant les lieux prévus pour l'installation afin de mettre en œuvre les solutions techniques adaptées</p>	<p>Les caractéristiques des supports muraux de la pièce cuisine sont identifiées (matériaux, présence de murs bombés, ...)</p> <p>Un état des lieux est effectué avant l'intervention pour repérer les défauts de la pièce (carrelage cassé, mur endommagé, griffe sur le parquet, ...)</p> <p>Le choix des éléments de fixation est adapté au type de mur</p> <p>Les caractéristiques du mobilier, des accessoires et des appareils à installer ou à intégrer sont repérées</p> <p>La cohérence entre l'emplacement des prises, des arrivées et évacuations d'eau, des arrivées de gaz et le plan technique est vérifiée</p> <p>Les risques de retard ou de non-respect des délais sont identifiés</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.2 - Installation du mobilier de cuisine, des aménagements intérieurs et de leurs accessoires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des traçages • Découpe des panneaux en bois et en stratifié (fileurs, plans de travail, socles, joues, crédenches, plinthes, ...) • Montage et assemblage des meubles de cuisine ou des aménagements intérieurs <ul style="list-style-type: none"> • Assemblage des plans de travail • Implantation, ajustage et fixation du mobilier • Installation des portes, tiroirs, accessoires (poignées, pieds de meubles, barres de crédence, poubelles, éclairages intégrés, détecteurs de mouvements, ...) et aménagements intérieurs des différents meubles • Réalisation des joints et des finitions • Contrôle du bon fonctionnement des meubles et accessoires 	<p>C1.5 Réaliser l'implantation des meubles et des panneaux, leur montage et leur assemblage en respectant le plan de conception afin d'assurer la conformité de l'installation</p>	<p>L'emplacement de chaque élément est tracé en conformité avec le cahier des charges réalisé par le concepteur-vendeur</p> <p>Les éléments sont montés à blanc (sans assemblage) conformément aux recommandations du fabricant</p> <p>Les meubles bas sont alignés selon le plan, en repérant le point de départ d'installation</p> <p>Un prééréglage est réalisé afin de positionner les découpes</p> <p>L'assemblage entre plans de travail est conforme aux consignes du fabricant (pose des lamelles d'assemblage, positionnement, serrage et accessibilité des clefs d'assemblage, choix de la colle hydrofuge, joint d'étanchéité invisible)</p> <p>La lecture des notices de montage et le repérage par numéro des pièces permet de faciliter le montage des aménagements intérieurs</p> <p>Le choix des quincailleries pour l'assemblage des aménagements intérieurs est conforme aux préconisations du fabricant</p>
	<p>C1.6 Réaliser les découpes des plans de travail et des panneaux en utilisant le matériel électroportatif adapté aux caractéristiques des matériaux et en respectant les règles de sécurité afin d'assurer une finition répondant aux résultats attendus par le client</p>	<p>Les découpes sont tracées conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur et systématiquement vérifiées</p> <p>La méthode utilisée pour les découpes permet d'éviter les erreurs (prise de cotes, traçage, report de cotes, ...)</p> <p>L'outillage et les accessoires utilisés pour les découpes (lames, forets, ...) sont adaptés au matériau</p> <p>Les techniques de découpe mises en œuvre sont adaptées aux matériaux et aux types de découpe (vitesse, réalisation des perçages, ...)</p>
	<p>C1.7 Réaliser la fixation, le réglage et l'ajustage des meubles bas, des panneaux et des aménagements intérieurs en respectant les prescriptions du fabricant, les règles de sécurité et les normes d'accessibilité afin de garantir la conformité et la solidité de l'installation</p>	<p>Les meubles bas, le plan de travail et / ou les panneaux sont assemblés conformément au plan de conception et aux recommandations du fabricant</p> <p>La fixation des caissons, du plan de travail et / ou des panneaux est réalisée en tenant compte du support et des contraintes techniques liées au chantier</p> <p>La liaison entre les meubles bas et / ou les panneaux est réalisée conformément aux recommandations du fabricant (respect du nombre de vis de liaison, réalisation d'un préperçage lorsque nécessaire, ...)</p> <p>Les fileurs de caissons et de façades sont installés en tenant compte de la configuration de la pièce</p> <p>Les risques liés aux opérations de fixation des meubles bas sont identifiés et pris en compte</p> <p>Différentes techniques d'ajustage sont mises en œuvre (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux)</p> <p>Les techniques d'ajustage utilisées sont adaptées à la situation</p>
	<p>C1.8 Réaliser la fixation, le réglage et l'ajustage des meubles hauts, des panneaux et des aménagements intérieurs en respectant les prescriptions du fabricant, les règles de sécurité et les normes d'accessibilité afin de garantir la conformité et la solidité de l'installation</p>	<p>Les meubles hauts et / ou les panneaux sont assemblés conformément au plan de conception et aux recommandations du fabricant</p> <p>Le positionnement des platines est réalisé en adéquation avec le meuble à fixer et dans le respect des recommandations du fabricant</p> <p>Les meubles hauts et / ou les panneaux sont fixés de niveau et d'aplomb</p> <p>La fixation des meubles hauts et / ou les panneaux tient compte des caractéristiques du support (mode et accessoires de fixation adaptés)</p> <p>Les risques liés aux opérations de fixation des meubles hauts et / ou les panneaux sont identifiés et pris en compte</p> <p>Mise à jour (juillet 2025)</p> <p>La liaison entre les meubles hauts et / ou les panneaux est réalisée conformément aux recommandations du fabricant (respect du nombre de vis de</p>
Dictionnaire Permanent Conventions	Collectives	153

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 1.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage du chantier • Entretien du matériel (nettoyage, rangement, changement des pièces d'usure, ...) • Tri et évacuation des déchets 	C1.12 Réaliser le nettoyage du chantier tout au long de l'intervention et à la fin de celle-ci afin de garantir la satisfaction du client et de maintenir de bonnes conditions d'intervention	Le chantier est nettoyé avec le matériel approprié tout au long de l'intervention Les accessoires permettant de limiter les nuisances liées à l'installation sont utilisés (protection des sols, ...)
	C1.13 Procéder à l'évacuation et au tri des déchets en respectant la réglementation environnementale en vigueur et les consignes de l'entreprise afin d'assurer la satisfaction du client	Les déchets nécessitant un traitement spécifique sont triés et stockés en vue d'un recyclage Les déchets sont préparés pour leur transport selon leurs caractéristiques (fragilité, taille, poids, recyclage, ...) L'enlèvement des déchets est réalisée conformément aux dispositions prévues dans le bon de commande
	C1.14 Réaliser l'entretien et le nettoyage du matériel en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer un bon fonctionnement du matériel	Les outils et matériels sont entretenus selon les consignes en vigueur dans l'entreprise Les outils présentant une défaillance ou un dysfonctionnement sont identifiés et signalés
	C1.15 Réaliser à l'issue de l'intervention un inventaire des matériels et consommables disponibles afin d'organiser le réassort en prévision de la prochaine intervention	Les matériels ou consommables manquants ou à réapprovisionner sont identifiés Un réassort est organisé dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise
² Dans le présent référentiel, le terme «service après-vente» désigne un remplacement à neuf ou un échange de produit		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 2 - Installer des appareils électroménagers et des équipements sanitaires dans le cadre de la pose d'une cuisine		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 2.1 - Préparation de l'installation des appareils électroménagers, équipements sanitaires et équipements domotiques et des branchements aux réseaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pose libre ou intégrée et branchement des appareils électroménagers (plaque de cuisson encastrée par-dessus, hotte, réfrigérateur, lave-vaisselle, four...) • Pose des équipements sanitaires (mitigeurs, éviers, distributeurs de savon, broyeurs, ...) et de leurs accessoires • Branchement des équipements sanitaires aux réseaux d'arrivée et d'évacuation • Habillage des appareils électroménagers • Installation des équipements domotiques • Intervention dans le cadre d'un service après-vente (SAV) 	<p>C2.1 Analyser le dossier de pose ou de SAV en s'appuyant sur les documents et outils digitaux à disposition afin de réaliser une installation des appareils électroménagers et équipements domotiques conforme aux attentes du client</p>	<p>L'ensemble des informations et des documents nécessaires pour la réalisation de l'installation des appareils électroménagers et des équipements sanitaires sont identifiés : plans de conception, plans techniques, fiche d'intervention, bon de commande et de livraison, instructions du concepteur-vendeur, coordonnées du concepteur-vendeur ou du chef de chantier, ...</p> <p>Les supports et documents dématérialisés sont pris en compte</p> <p>Les incohérences, erreurs de conception ou difficultés techniques sont identifiées sur les plans de conception et les plans techniques</p> <p>Les documents permettant de s'assurer que les travaux sous la responsabilité du client ont bien été réalisés sont vérifiés et enregistrés dans le dossier client (présence d'un document attestant la conformité de l'installation et délivré par un professionnel agréé en cas de raccordement au gaz)</p>
	<p>C2.2 Repérer les situations dans lesquelles il n'est pas possible de respecter les réglementations en vigueur ou les préconisations du fabricant en vue d'alerter les interlocuteurs compétents lorsque nécessaire</p>	<p>Des contrôles sont effectués avant toute installation (présence d'une ventilation adaptée avec entrée basse et sortie haute lors de l'installation d'un four, d'un réfrigérateur ou d'une hotte aspirante, validité du tuyau de gaz, présence d'une prise de terre, respect du diamètre du tuyau d'évacuation pour les hottes aspirantes, cohérence entre la section de câble et la protection sur le tableau électrique, ...)</p> <p>Les situations nécessitant une alerte sont identifiées (absence ou insuffisance de ventilation, absence de prise de terre, installation ou tuyau de gaz non conforme, ...)</p> <p>Les cas dans lesquels les raccordements ne sont pas effectués sont signalés et argumentés dans le certificat de fin de travaux</p> <p>Le client et l'interlocuteur compétent dans l'entreprise sont alertés</p>
	<p>C2.3 Vérifier l'état et le bon fonctionnement du matériel et de l'outillage nécessaires au chantier afin de disposer de tous les outils nécessaires à la réalisation de l'installation ou de l'intervention dans le cadre d'un SAV</p>	<p>L'état de fonctionnement et de sécurité du matériel et de l'outillage est contrôlé</p> <p>La présence dans le véhicule des outils, matériels électroportatifs, documents et accessoires nécessaires à l'intervention est systématiquement contrôlée</p>
	<p>C2.4 Préparer l'installation et le branchement des appareils électroménagers, équipements sanitaires et équipements domotiques en s'appuyant sur la notice du fabricant et en mobilisant le matériel et l'outillage adéquat afin d'assurer un branchement respectueux des règles de sécurité et des normes en vigueur</p>	<p>Les informations clés relatives à l'installation et au branchement des différents appareils électroménagers sont identifiées dans les notices des fabricants (positionnement de la hotte, modes de fixation, points d'accroche et réglage du niveau, types de raccordements, ...)</p> <p>Le matériel et l'outillage sélectionnés pour l'installation sont adaptés aux opérations à réaliser</p>
	<p>C2.5 Réaliser l'intégration des différents appareils électro-ménagers (hotte, réfrigérateur, four, lave-vaisselle...), des équipements sanitaires et équipements domotiques au mobilier de cuisine en respectant le plan de conception, les normes et les réglementations en vigueur afin d'assurer le bon fonctionnement des installations</p>	<p>Les appareils électroménagers, des équipements sanitaires et domotiques sont implantés conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur</p> <p>Les appareils électroménagers sont installés et fixés conformément aux exigences du fabricant et aux normes en vigueur (notamment les règles de ventilation ou de positionnement des hottes aspirantes ou la pose de pare-vapeur pour les lave-vaisselle et lave-linge)</p> <p>Les accessoires indispensables au bon fonctionnement des équipements sont installés dans le respect des prescriptions du fabricant et du mode d'utilisation choisi par le client (gaine et filtre de hotte, clapet anti-retour, ...)</p>
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		<p>Les découpes à l'unité pour encastrer l'évier et la plaque de cuisson sont adaptées à la dimension des équipements à intégrer</p> <p>La fixation de l'évier et des mitigeurs est</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 2.2 Réalisation des branchements aux réseaux et vérification de la conformité de ces branchements aux normes en vigueur ⇒ Réalisation des branchements : eau, gaz, électricité ⇒ Branchement des appareils électroménagers ⇒ Vérification de la conformité des branchements réalisés aux normes en vigueur ⇒ Contrôle du bon fonctionnement des appareils électroménagers, des équipements sanitaires et des équipements domotiques</p>	<p>C2.6 Réaliser les branchements aux réseaux (électricité, gaz et eau) des appareils électroménagers et des équipements sanitaires en respectant les normes et réglementations en vigueur ainsi que les notices des appareils en vue d'assurer leur fonctionnement en toute sécurité</p>	<p>Les branchements sont effectués conformément à la réglementation en vigueur et aux prescriptions du fabricant L'outillage utilisé est approprié et respecte les normes en vigueur La réglementation relative à l'intervention sur les équipements et branchement aux réseaux électrique, de gaz et d'eau ainsi que les limites de l'intervention de l'installateur sont connues et respectées (Habilitation électrique)</p>
	<p>C2.7 Vérifier le fonctionnement des appareils électroménagers et des équipements sanitaires et domotiques en s'appuyant sur les notices techniques afin de vérifier le bon raccordement aux réseaux et de signaler les éventuels dysfonctionnements</p>	<p>Le fonctionnement de tous les appareils électroménagers installés est vérifié La mise en eau des équipements sanitaires est réalisée L'étanchéité des raccordements à l'eau est vérifiée La mise à l'heure des appareils électroménagers est réalisée conformément aux notices techniques Les dysfonctionnements sont identifiés et qualifiés Les injecteurs installés sur la plaque de gaz sont adaptés au type de gaz La vis de ralenti est réglée</p>
	<p>C2.8 Réaliser la dépose d'un équipement sanitaire ou électroménager en veillant à maintenir le bon état des meubles en vue de mettre en œuvre une prestation de service après-vente</p>	<p>L'élément à changer est identifié à partir des consignes de la fiche SAV Le mode d'assemblage et de fixation initial est repéré Les meubles, équipements ou accessoires à déposer pour accéder à l'élément ciblé sont repérés Ils sont déposés dans un ordre logique Le choix des outils de démontage est adapté aux éléments de fixation La dépose d'un évier est réalisée en veillant à préserver le plan de travail</p>
	<p>C2.9 Réaliser les interventions d'installation ou de SAV en respectant les délais et les consignes de sécurité afin d'assurer la satisfaction du client</p>	<p>Le poste de travail est balisé et sécurisé (accès restreint) La coupure des alimentations (électricité, eau, gaz) est vérifiée avant l'installation ou l'intervention de SAV Les équipements de protection individuelle sont identifiés et utilisés Les risques liés aux différentes opérations (découpe, ...) sont identifiés et pris en compte Les règles d'ergonomie (port de charges, posture au travail, ...) sont respectées Les risques liés à l'utilisation des matériels électroportatifs sont explicités Le matériel électroportatif est utilisé dans le respect des consignes de sécurité Les changements d'accessoire sur le matériel électroportatif sont effectués sur du matériel débranché Les abords du poste de travail sont protégés Les consignes et la réglementation spécifiques au travail en hauteur sont respectées Les risques de chute d'un élément haut sont identifiés dans le cadre d'une opération de dépose</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 2.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier ⇒ Nettoyage du chantier ⇒ Entretien du matériel (nettoyage, rangement, changement des pièces d'usure, ...) ⇒ Tri et évacuation des déchets	C2.10 Réaliser le nettoyage du chantier tout au long de l'intervention et à la fin de celle-ci afin de garantir la satisfaction du client et de maintenir de bonnes conditions d'intervention	Le chantier est nettoyé avec le matériel approprié tout au long de l'intervention Les accessoires permettant de limiter les nuisances liées à l'installation sont utilisés (protection des sols, ...)
	C2.11 Procéder à l'évacuation et au tri des déchets en respectant la réglementation environnementale en vigueur et les consignes de l'entreprise afin d'assurer la satisfaction du client	Les déchets nécessitant un traitement spécifique sont triés et stockés en vue d'un recyclage Les déchets sont préparés pour leur transport selon leurs caractéristiques (fragilité, taille, poids, recyclage, ...) L'enlèvement des déchets est réalisée conformément aux dispositions prévues dans le bon de commande
	C2.12 Réaliser l'entretien et le nettoyage du matériel en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer un bon fonctionnement du matériel	Les outils et matériels sont entretenus selon les consignes en vigueur dans l'entreprise Les outils présentant une défaillance ou un dysfonctionnement sont identifiés et signalés
	C2.13 Réaliser à l'issue de l'intervention un inventaire des matériels et consommables disponibles afin d'organiser le réassort en prévision de la prochaine intervention	Les matériels ou consommables manquants ou à réapprovisionner sont identifiés Un réassort est organisé dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Bloc 3 - Communiquer avec le client et assurer la traçabilité de ses interventions dans le cadre d'une activité de pose de cuisines et d'aménagements intérieurs		

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p>Activité 3.1 - Relations et conseil aux particuliers, clients d'une surface de vente de cuisine et d'aménagements intérieurs</p> <p>⇒ Présentation et validation avec le client de l'intervention prévue</p> <p>⇒ Information du client sur les travaux en cours, le champ d'intervention du poseur, les activités de l'entreprise et les normes en vigueur</p> <p>⇒ Vérification de la satisfaction du client sur la prestation d'installation</p> <p>⇒ Collecte du règlement du solde de l'intervention</p>	<p>C3.1 Établir et maintenir des relations positives avec le client tout au long de l'intervention en s'appuyant sur les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer la satisfaction du client</p>	<p>Les consignes de l'entreprise en matière de relations clients sont mises en œuvre (prise de contact avec le client, discrétion, confidentialité, réception du solde en fin de chantier le cas échéant...)</p> <p>L'image de l'entreprise véhiculée auprès des clients est positive y compris en cas de difficulté (erreur de conception, retard de livraison, meubles endommagés pendant le transport, ...)</p> <p>La présentation vestimentaire et la posture (distance professionnelle, respect des lieux d'intervention) sont adaptées aux consignes en vigueur dans l'entreprise</p> <p>Les observations, questions et contraintes spécifiques des clients sont prises en compte</p> <p>Les réponses à des demandes d'intervention supplémentaires de la part du client sont traitées dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise</p> <p>Le professionnel prend systématiquement congé lorsqu'il quitte le chantier Le client est sensibilisé à l'enquête de satisfaction à venir</p> <p>Le travail d'installation réalisé est valorisé auprès du client</p>
	<p>C3.2 Contacter le client en choisissant le mode de communication adapté afin de définir les modalités de son intervention et de s'assurer de la disponibilité du client</p>	<p>Le client est systématiquement contacté avant l'intervention</p> <p>Les modalités d'intervention sont précisées avec le client (date, horaire, accès au logement, réalisation des travaux préalables à l'installation de la cuisine, date de signature du certificat de fin de travaux en présence du client)</p>
	<p>C3.3 Communiquer avec le client sur le contexte et les limites de l'intervention (installation, intervention dans le cadre d'un SAV...) en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise afin de le tenir informé de la nature des travaux à réaliser</p>	<p>La nature de l'intervention à réaliser est vérifiée avec le client</p> <p>Les réponses aux questions du client sur les travaux à réaliser ou en cours de réalisation sont claires et adaptées au niveau de connaissances du client</p> <p>Le champ d'intervention de l'installateur est expliqué de façon précise et transparente</p>
	<p>C3.4 Adapter sa communication et son organisation au profil du client et aux besoins des clients en situation de handicap afin d'assurer la satisfaction du client</p>	<p>Les besoins spécifiques des clients sont pris en compte (explication, réassurance, organisation de l'intervention, ...)</p> <p>Les clients inquiets ou insatisfaits sont informés des solutions qui pourront être apportées ultérieurement afin de garantir la qualité des produits et services de l'entreprise</p> <p>Les contraintes spécifiques des clients en situation de handicap sont prises en compte</p>
	<p>C3.5 Traiter les situations relationnelles délicates avec le client en vue de maintenir des relations commerciales de qualité</p>	<p>Le professionnel fait preuve de disponibilité et d'écoute en cas de réclamation ou d'insatisfaction client</p> <p>Les informations nécessaires au traitement de la réclamation sont recueillies</p> <p>Les situations de tension avec le client sont désamorçées par une écoute active</p> <p>Le client est informé sur la suite qui va être donnée à la situation</p> <p>Les engagements pris auprès des clients sont réalistes et n'impliquent pas les tiers</p>
	<p>C3.6 Expliquer au client le fonctionnement, les fonctionnalités et les modalités d'entretien des meubles et équipements installés en s'appuyant sur les notices techniques afin de lui permettre d'utiliser correctement son installation</p>	<p>Les conditions d'utilisation et d'entretien du mobilier et des appareils électroménagers sont expliquées avec clarté</p> <p>Les notices techniques et documents relatifs à l'utilisation et à l'entretien des meubles, des accessoires et des appareils électroménagers sont remis au client</p>
158	Mise à jour (juillet 2025)	<p>Dictionnaire Permanent des Conventions Collectives</p> <p>meubles et à l'installation réalisée est vérifiée</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
Activité 3.2 - Communication avec les autres services de l'entreprise et traçabilité des interventions ⇒ Échanges d'informations sur la prestation d'installation et les remontées clients avec les concepteurs-vendeurs et autres services de l'entreprise ⇒ Transmission d'informations permettant d'améliorer l'expérience client ⇒ Renseignement et transmission des documents de fin de chantier : certificat de fin de travaux, fiche d'intervention, documentation de réception de chantier, ...	C3.7 Sélectionner les informations à transmettre aux interlocuteurs concernés / donneurs d'ordre tout au long de l'intervention en vue d'assurer une continuité de service et d'améliorer l'expérience client	Les difficultés identifiées (difficultés techniques, risques de non-respect des délais, refus de verser le solde de la prestation, ...) ayant un impact sur le service au client sont communiquées de manière systématique Un interlocuteur est alerté en cas d'impossibilité de respect des normes et réglementations en vigueur Les difficultés sont signalées à l'interlocuteur compétent Les informations communiquées aux concepteurs-vendeurs ou au chef de chantier durant l'intervention sont précises, nécessaires et suffisantes Une attention est apportée à la continuité de service et à l'amélioration de l'expérience client
	C3.8 Sélectionner les modes de communication les plus adaptés aux besoins des membres de l'équipe en situation de handicap en vue de faciliter la transmission des informations	Les difficultés de communication des membres de l'équipe en situation de handicap sont prises en compte au cours des échanges
	C3.9 Informer le concepteur-vendeur ou le chef de chantier des insatisfactions ou réclamations client en respectant les procédures en vigueur dans l'entreprise afin de garantir la continuité du service au client	Les insatisfactions ou réclamations clients sont systématiquement signalées à l'interlocuteur compétent Le signalement des réclamations ou insatisfactions clients respecte les procédures en vigueur dans l'entreprise
	C3.10 Renseigner le certificat de fin de travaux et les documents de fin de chantier en utilisant les outils numériques à disposition afin d'assurer la traçabilité de ses interventions	Tous les documents de fin de chantier sont renseignés sans erreur en utilisant les outils mis à disposition (support papier, tablette numérique, ...) Des éléments probants sont adressés au concepteur-vendeur en cas de difficulté (écrit, photographie, utilisation des étiquettes de traçabilité ou des numéros de série, ...) Le certificat de fin de travaux est signé par le client Les documents de fin de chantier sont transmis dans le respect de la procédure en vigueur et des délais

Annexe 4 : CQP Vendeur (se) conseil en aménagement et décoration de la maison

(Avenant n° 1, 19 oct. 2023)

Mod. par Avenant n° 1, 17 nov. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Description de la qualification

Au sein d'un magasin d'ameublement, le/la vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison, accueil, renseigne et conseille les clients sur les produits en :

- Assurant la vente d'un produit et/ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement omnicanal
- Concevant et mettant en œuvre un projet de décoration et/ou d'aménagement de la maison
- Tenant et animant une surface de vente

Pré-requis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les candidats doivent disposer d'une première expérience

de la vente de nature à leur permettre d'acquérir d'un point de vue technique la vente des produits en aménagement et décoration de la maison.

Classification minimale dans la Convention Collective

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement a minima au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné a minima au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

Référentiels

Article L 6113-1 En savoir plus sur cet article... Créé par Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 (V)

«Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.»

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 - Assurer la vente d'un produit et/ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement omnicanal			

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.1 - Accueil et gestion de la relation client	C1.1. Gérer l'accueil client dans un contexte omnicanal en veillant au respect des ordres d'arrivée/de prise des appels afin d'assurer des condi- tions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 1 - Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le can- didat devra mener un entretien de conseil et de vente complet auprès d'un client fictif (vente d'un produit principal, vente complémentaire et services associés...) à partir de l'ex- pression d'un besoin produit et/ou d'une solution technique pour la maison. Le candidat préparera en amont de l'examen 10 fiches produit (format A4) représentant un large éventail de son offre sur un segment donné (literie, rangements, canapés, lam- paires...) et 4 fiches de produits complémentaires contenant chacune : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques techniques et commerciales et les services asso- ciés. Le jury choisira une fiche pro- duit et une fiche de produit complémentaire sur lesquelles le candidat se basera pour effectuer la mise en situation. Un membre du jury jouera le rôle du client en adop- tant le profil et l'expression des be- soins aux fiches retenues ainsi qu'en suivant la trame qui lui aura été transmise en amont de l'épreuve (grandes étapes du scénario, budget, impératifs...).	- Les formules de bienvenue sont appliquées. Les procédures d'accueil physiques de l'entreprise sont respectées. - Les appels sont pris en charge en respectant le process interne. Ils sont redirigés le cas échéant vers le ser- vice approprié. - La gestion de l'affluence en maga- sin est maîtrisée.
	C1.2. Prendre en charge un client, en physique ou en distanciel, en pre- nant en compte sa situation de han- dicap le cas échéant, afin de l'accompagner dans sa recherche de produit et/ou de solution technique pour l'habitat en recueillant l'expres- sion de son besoin.	Le candidat sera évalué sur les élé- ments suivants : - La posture professionnelle ; - La pertinence des questions posées ; - L'identification des besoins ; - La pertinence des préconisations émises ; - La cohérence de l'argumentation ; - L'élargissement à une vente additionnelle/complémentaire ; - La négociation avec le client ; - La qualité de la conclusion de la vente et la facturation. Durée de l'épreuve : 45 minutes (30 minutes de mise en situation + 15 minutes de questions/réponses avec le jury). Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.	- La procédure de prise en charge est respectée. - L'attitude et la posture sont conformes aux standards de l'enseigne ; la prise en charge est propice à la satisfaction client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage pro- fessionnel... - Le handicap du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de méthodes adaptées pour comprendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap auditif ou d'élocution. - Le parcours client dans un environ- nement omnicanal est pris en compte dans l'échange (chemine- ment, habitudes, offres identifiées en ligne...).
	C1.3. Gérer les éventuels retours et mécontentements client en adoptant une posture facilitante afin de préve- nir toutes tensions et de favoriser un climat propice aux échanges.	Le candidat sera évalué sur les élé- ments suivants : - La posture professionnelle ; - La pertinence des questions posées ; - L'identification des besoins ; - La pertinence des préconisations émises ; - La cohérence de l'argumentation ; - L'élargissement à une vente additionnelle/complémentaire ; - La négociation avec le client ; - La qualité de la conclusion de la vente et la facturation. Durée de l'épreuve : 45 minutes (30 minutes de mise en situation + 15 minutes de questions/réponses avec le jury).	- Les procédures de gestion des mé- contentements sont correctement appliquées. - Le candidat adopte une posture calme et visant l'apaisement (tonali- té, gestuelle, distance de l'interlocu- teur...).
	C1.4. Contribuer ponctuellement à la prise en charge des litiges avec l'appui du responsable hiérarchique ou de la personne ayant autorité en la matière afin d'apporter une solu- tion au client dans le respect des pro- cédures internes de l'entreprise.	Épreuve n° 2 - Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le can- didat devra gérer l'accueil d'un client et la gestion d'une réclamation. Le jury mettra à la disposition du candidat pour un tirage au sort 5 si- tuations de litige client pour les- quelles seront détaillées les informations relatives au contexte de la mise en situation. Un membre du jury assurera le rôle du client mé- content.	- Le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation et permet d'identifier la source du mé- contentement. - Le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème.
	C1.5. Participer aux retours d'expé- rience client en collectant les avis et en favorisant leur publication en ligne afin de mesurer la satisfaction selon la politique de fidélisation de l'enseigne et dans le respect de la ré- glementation applicable.	Le candidat sera évalué sur les élé- ments suivants : - La qualité de l'accueil ; - Le respect des procédures de prise	- Le questionnement mené par le candidat permet d'amorcer l'identifi- cation de la cause du litige. - Le client est redirigé le cas échéant vers la personne en charge de la ges- tion des litiges. - Les premières informations récol- tées auprès du client sont correcte- ment transmises au responsable assurant le relais de la prise en charge. - Les questions posées par le candi- dat sont adaptées et permettent d'évaluer la satisfaction du client au sujet de l'expérience commerciale. - Le candidat encourage le client à publier en ligne un commentaire à son expérience. - La réglementation applicable en la matière (RGPD, droit commer-

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 2 - Concevoir et mettre en œuvre un projet de décoration et/ou d'aménagement de la maison			

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.1 - Suivi des ten- dances en décoration et aména- gement d'intérieur	C2.1. Entretenir sa connaissance des produits et de l'évolution des ten- dances en décoration et en aména- gement d'intérieur en menant une veille régulière afin de participer au développement d'une offre actuali- sée et au plus près des attentes du marché.	Épreuve n° 3 - Dossier professionnel et soutenance orale En amont de la session d'examen, le candidat préparera un dossier pro- fessionnel visant à élaborer un projet de décoration et d'aménagement de l'habitation d'un client. Le détail du sujet pourra être déter- miné avec le responsable de forma- tion, avec l'appui éventuel du tuteur d'entreprise, et inspiré d'un cas réel auquel le candidat a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le candidat se base sur un sujet fictif, il lui sera demandé à minima de le contextualiser en se basant sur l'offre commerciale de son entre- prise. Le candidat présentera synthétique- ment l'entreprise et son offre com- merciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motiva- tions, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations récoltées quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes tech- niques, ambiance, éléments de déco- ration...).	- Les sites web et les réseaux so- ciaux ressources en matière de déco- ration et de recensement des tendances sont identifiés. - Les salons et les principaux événe- ments dédiés aux tendances et aux nouvelautés sont connus par le candi- dat. - Les contenus sont suivis et exploi- tés.
	C2.2. Assurer une veille des pra- tiques de la concurrence présente dans la zone de chalandise en identi- fiant les tendances et les outils afin d'interroger ses pratiques et de com- miquer à son responsable les évo- lutions et les tendances observées.	Le candidat devra confectionner un dossier détaillant l'élaboration glo- bale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa surface de vente. Ce dossier comprendra : - Une esquisse du projet sous forme de plan(s), de schéma(s) et/ou de dessin(s) illustrant les principales préconisations (aménagements, mé- tré et paramètres techniques, am- biances, couleurs, textures, objets, accessoires...).	- Les principaux concurrents pré- sents sur la zone de chalandise sont identifiés. - Leurs offres, leurs méthodes et les actions commerciales sont repérées et analysées. - Le candidat partage les informa- tions issues de la veille effectuée.
Activité 2.2 - Élaboration d'un projet personnalisé de déco- ration et/ou d'aménagement de la maison à partir des informa- tions récoltées auprès du client	C2.3. Exploiter la connaissance de l'espace de vie du client et les infor- mations afférentes (impératifs liés au handicap le cas échéant, contraintes techniques, déco- ration...) en analysant les contraintes et les besoins existants afin de lancer le développement d'un projet de dé- coration et/ou d'aménagement de l'habitat au plus près des attentes perçues et exprimées par le client.	Le candidat devra confectionner un dossier détaillant l'élaboration glo- bale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa surface de vente. Ce dossier comprendra : - Une esquisse du projet sous forme de plan(s), de schéma(s) et/ou de dessin(s) illustrant les principales préconisations (aménagements, mé- tré et paramètres techniques, am- biances, couleurs, textures, objets, accessoires...).	- L'espace de vie du client et les contraintes associées sont correcte- ment appréhendés. - Les impératifs en matière de handi- cap sont pris en compte (dimensions des meubles, espaces de circulation, accessibilité...).
	C2.4. Effectuer un relevé des cotes et des paramètres techniques de la/des pièce(s) à aménager et/ou à décorer à l'aide d'outils de mesure et/ou vérifier les encombrements afin d'évaluer les espaces et les vo- lumes pour adapter au mieux les préconisations du projet.	- La liste exhaustive et le chiffrage de l'offre de fournitures et des pres- tations à réaliser pour mettre en œuvre le projet (installation, travaux annexes, estimation du nombre de jours par corps de métier, chrono- logie des interventions...).	- La décoration et les tendances adoptées dans l'habitat du client sont connues du candidat. - Les besoins exprimés par le client et les attentes identifiées sont sus et analysés.
	C2.5. Vérifier la faisabilité tech- nique de l'offre imaginée en sollici- tant le cas échéant la validation des équipes techniques (poseurs, instal- lateurs...) afin d'aboutir à un projet concret et réaliste à soumettre au client.	- Un rétroplanning de la mise en œuvre du projet. - La liste des principaux points de vigilance à contrôler lors des visites de chantier. Ce dossier sera évalué lors de sa pré- sentation au jury dans le cadre d'un entretien. Le candidat argumentera notamment sur le choix des précon- isations techniques et de l'offre com- merciale au regard des caractéristiques client initiales. Un échange sous forme de questions/ré- ponses avec le jury clôturera l'épreuve. Le candidat sera évalué sur les élé- ments suivants :	- Les différents outils de mesure sont connus et correctement appré- hendés. - Les mesures et les relevés sont ef- fectués à l'aide des outils appropriés (mètre ruban, mètre laser...).
	C2.6. Réaliser une première es- quisse du projet en élaborant des plans, des schémas ou des dessins il- lustrant les préconisations (aména- gements, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires...) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y pro- jecter.	- La faisabilité et la pertinence du projet au regard des informations et des contraintes imposées ; - L'identification des ressources né- cessaires et des principaux points de	- Le relevé des cotes est juste et tech- niquement pertinent. - Le candidat s'assure par validation d'un expert de la conformité de l'aménagement avec la législation en vigueur (alimentation électrique et sanitaire...) et des principales carac- téristiques techniques (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement...) le cas échéant. - Les différents corps de métier en- trant en action dans la mise en œuvre du projet sont identifiés. - Les points de contrôle sont recen- sés et soumis à avis/expertise. - Le candidat propose le cas échéant des ajustements du projet. - L'offre proposée est techniquement réalisable. - Les plans/schémas/dessins réalisés ou non à main levée sont clairs, pré- cis et compréhensibles. - Les dimensions y sont correcte- ment retranscrites. - Les ambiances, les couleurs et les textures sont identifiables. - Le paramètre éco-responsable est mesuré (dans 2025) sur du possible

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 3 - Tenir et animer une surface de vente			

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3.1 - Tenue et gestion de la surface de vente	C3.1. Participer à la mise en valeur des produits et des services de l'en- seigne en appliquant les règles de merchandising, la stratégie et le ca- lendrier commercial ainsi que la ré- glementation en vigueur afin de participer à l'attractivité commer- ciale de l'espace de vente et de valo- riser l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 - Dossier professionnel et soutenance orale En amont de la session d'examen, le candidat réalise un dossier profes- sionnel présentant une animation ou une opération commerciale réalisée dans son entreprise. La présentation du dossier est struc- turée par chapitres d'après le plan suivant : - Chapitre n° 1 : une description syn- thétique de l'entreprise (les caracté- ristiques générales du point de vente, la politique commerciale, ses atouts et sa stratégie de développe- ment, son positionnement sur le marché, la typologie de clients et de concurrents...) - Chapitre n° 2 : un détail de l'espace de vente (identification des zones froides et chaudes, parcours client...) - Chapitre n° 3 : la présentation d'une animation ou d'une opération commerciale (produit, description, résultats commerciaux attendus...) - Chapitre n° 4 : une description des règles de merchandising mises en œuvre en illustrant les propos à l'aide de photographies prises au sein du magasin. - Chapitre n° 5 : une présentation des procédures internes de lutte contre la démarque inconnue et des process de gestion des stocks. - Chapitre n° 6 : les résultats com- merciaux réalisés en détaillant les indicateurs de performance des ventes par application des formules de calcul appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel). - Chapitre n° 7 : un bilan et une ana- lyse de l'événement (retour d'expé- rience, impressions, commentaires clients, amélioration des process...) Ce dossier sera évalué lors de sa pré- sentation au jury dans le cadre d'un entretien. Le candidat exposera ora- lement son analyse des différentes composantes de l'animation ou de l'opération commerciale étudiée. Un échange sous forme de questions/ré- ponses avec le jury clôturera l'épreuve. Le candidat sera évalué sur les élé- ments suivants : - La connaissance de l'entreprise, de ses process et la pertinence de l'ana- lyse de l'espace de vente ; - L'analyse de l'animation ou de l'opération commerciale présentée ; - La maîtrise des indicateurs de per- formance des ventes. Durée de l'épreuve : 45 minutes (20 minutes de présentation + 25 mi- nutes de questions/réponses avec le jury).	- Les différentes techniques de mer- chandising sont mises en œuvre (5B, facing, optimisation des espaces se- lon l'identification des zones froides et chaudes...) - La stratégie et les process de l'en- seigne sont appliqués. - Le calendrier commercial et ses dates clés sont connus du candidat. - L'espace de vente est théâtralisé et attractif, plusieurs produits et/ou ac- cessoires sont exposés et mis en si- tuation.
	C3.2. Entretenir le bon état mar- chand de la surface de vente en véri- fiant l'affichage des prix, en retirant les articles non conformes et en veil- lant à l'approvisionnement et à la propreté des rayons dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité afin de garantir sa conformité et de rendre l'espace de vente attractif pour les clients.		- Les règles d'étiquetage sont mises en œuvre. - Les rayons sont correctement ap- provisionnés (règle des 3P: plein, propre et prix). - La réglementation en matière de sécurité des personnes et des biens est respectée. - Les attendus réglementaires en ma- tière d'hygiène sont appliqués.
	C3.3. Appliquer les procédures de lutte contre la démarque inconnue (vol, différences de stock...) en aler- tant sa hiérarchie sur les dysfonc- tionnements constatés afin de limiter les pertes.		- Les process visant la vérification des stocks sont appliqués. - Les procédures permettant d'enre- gistrer la démarque sont mises en œuvre. - Le candidat alerte sur les dysfonc- tionnements constatés ou sur des points sensibles liés à la démarque.
	C3.4. Effectuer le tri sélectif des em- ballages et des déchets en respectant les normes de recyclage et les règles du magasin afin de participer à la di- minution de l'impact environnemen- tal des activités de l'enseigne.		- Les procédures internes en matière de recyclage des produits en lien avec l'activité sont connues du can- didat. - Les process internes et réglemen- taires en matière de tri sélectif des emballages et des déchets sont maî- trisés.
Activité 3.2 - Réalisation des inventaires et gestion des stocks	C3.5. Réaliser le volet quantitatif des inventaires sous la responsabi- lité de sa hiérarchie en assurant le comptage des marchandises et son reporting sur les documents de suivi afin de s'assurer de la fiabilité des stocks.		- Les produits sont comptés et/ou mesurés. - Les données sont saisies avec fia- bilité dans l'outil informatique ou tout autre document de suivi intégré aux process de l'entreprise.
	C3.6. Traiter les alertes et les notifi- cations des stocks en s'appuyant sur l'outil de gestion des stocks et alerter son manager le cas échéant afin d'anticiper les possibles ruptures et de programmer les réassorts néces- saires.		- Le candidat alerte en cas d'anoma- lies liées au stock dans le respect des procédures internes. - Les produits en rupture sont cor- rectement identifiés et communi- qués pour être commandés.
	C3.7. Déplacer les marchandises en utilisant les outils de manutention adaptés (transpalette, diable, chariot manuel...) et en respectant les règles de sécurité relatives à leur manipu- lation afin d'optimiser l'organisation des espaces de vente et de réserve du magasin.		- Les règles et les procédures de sé- curité sont bien appréhendées et res- pectées (gestes, postures, accessibilité des espaces de sortie d'urgence...) - Les outils de manutention utilisés sont adaptés aux marchandises à dé- placer (taille, poids, manœuvres à effectuer...).
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.	- L'utilisation des outils est maîtrisée. - L'espace est correctement ordonné et optimisé.
Activité 3.3 - Participation aux	C3.8. Participer à l'organisation des		- L'environnement de travail est cor-

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 2 octobre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FCSFV CFTC.

Mod. par Avenant n° 1 17 févr. 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 2 fév. 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 3, 18 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Avenant n° 4, 13 mai 2025, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1

Publics

Le dispositif Pro-A est destiné :

— aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;

— aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

— aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2

Objectifs de la Pro-A

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- *une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (Tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.).*

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié (Al. Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.).

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.
- permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 3

Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

Mod. par Avenant n° 1 17 févr. 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

(Avenant n° 1 17 févr. 2022, étendu) Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- Les personnes qui visent une des certifications professionnelles - diplôme d'état, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP - listées à l'article 2 du présent avenant,
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.) Lorsque la nature de la qualification l'exige,*
- Pour les personnes bénéficiant d'un Contrat Unique d'Insertion,
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.»

Et conformément aux dispositions de ce même article 3 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (ProA) du 2 octobre 2019, relatives à la durée des actions de formation, les partenaires signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- Les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les personnes qui visent une des certifications professionnelles - diplôme d'état, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP - listées à l'article 2 du présent avenant,
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.) Lorsque la nature de la qualification l'exige,*
- Pour les personnes bénéficiant d'un Contrat Unique d'Insertion,

— Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

— soit du salarié,

— soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 h par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces actions :

— sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,

— ne doivent pas être inférieures à 150 heures,

— peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4

Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Mod. par Avenant n° 1 17 févr. 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 2 fév. 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 3, 18 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Avenant n° 4, 13 mai 2025, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

(Avenant n° 3, 18 janv. 2024, étendu)

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial
	37098	TP - Conseiller de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business
	35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international : achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	36803	TP employé administratif et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale
	34138	TP - Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
Management / responsable de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable Marketing et Communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	35585	Manager opérationnel d'activités
	35208	Manager commercial et marketing
Vente technique	37051	Vendeur agenceur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre solier moquettiste
	34700	Solier / ière

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP - Opérateur logistique
	1852	Titre professionnel agent magasinier
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	35390	BUT - Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT - Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain durables
	37277	TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP - Technicien en logistique d'entreposage
	35400	BTS - Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
	36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale
	36240	TP - Technicien supérieur en gestion de production
Numérique (Ux Designer/DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel merchandiser retail
	37798	Responsable visuel merchandiser
Technique	32235	BP peintre applicateur de revêtements
	35196	CAP peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	31216	BP carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	35380	CAP carreleur mosaïste
	37120	TP - menuisier installateur
	35974	CAP menuisier installateur
E-Commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Restauration	37105	MC5 - Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence Professionnelle - Commercialisation des produits alimentaires

(Avenant n° 4, 13 mai 2025, non étendu)

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	38399	BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente
	39365	CQP Concepteur-Vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur
	37098	TP - Conseiller de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business
	35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international, achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	TP - Manager d'unité marchande
	36803	Titre professionnel employé administratif et d'accueil
	38397	BAC PRO - Métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale
	39177	TP - Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	35304	TP - Conseiller relation client à distance
	38402	CS - Assistance, conseil, vente à distance
	34809	Chargé de clientèle
	39063	TP - Négociateur technico-commercial
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques (V2C)
		CQP Vendeur Conseil en aménagement et Décoration de la Maison
	39366	CQP Manager commercial cuisines et/ou aménagement intérieur

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Management/responsable de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	38676	TP - Manager d'unité marchande
	34465	Chargé de gestion commercial
	36395	Responsable de développement commercial
	37635	Manager de commerce et de centre de profit
	35208	Manager commercial et marketing
Vente technique	37051	Vendeur agenceur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre solier moquettiste
	34700	Solier(ière)
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP - Opérateur logistique
	38551	TP - agent magasinier
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	38941	Responsable production transport logistique
	37080	Titre responsable logistique
	39106	Responsable opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	35390	BUT - Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT - Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP - Technicien en logistique d'entrepôt
	38365	BTS - Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
	36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale
	36240	TP - Technicien supérieur en gestion de production

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Numérique (Ux Designer/DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
merchandising	37082	Visuel merchandiser retail
	37798	Responsable visuel merchandiser
Technique	38740	BP - Peintre applicateur de revêtements
	39036	CAP - Peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	38230	BP - Carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	39328	CAP - Carreleur Mosaïste
	37120	TP - menuisier installateur
	37265	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés
	37055	Poseur agenceur de cuisines et salles de bains
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP Poseur de cuisines et/ou d'aménagement intérieur
	35974	CAP menuisier installateur
E-Commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal
Restauration	36428	BAC PRO - Pilote de ligne de production
	39176	TP - Technicien de production industrielle
	38431	BP - Arts de la cuisine
	38661	TP - Technicien supérieur en production industrielle
	37105	MC5 - Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence professionnelle - Commercialisation des produits alimentaires
RH	36995	Chargé des ressources humaines
	38883	Manager des ressources humaines
Finance	35375	B.U.T Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière
Décoration/Aménagement Intérieur	39245	Décorateur d'intérieur et aménagement

Article 5 Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et (Termes exclus de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.) de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions règlementaires. Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis réglementairement.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 8 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 24 **Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Contrôle pédagogique des formations par apprentissage **Accord du 10 décembre 2021**

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 dernier alinéa du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme. Les conditions selon lesquelles se déroule ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article 1 **Modalités de désignation**

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La désignation pour l'année 2022 sera effectuée au plus tard avant le 31 janvier 2022.

Article 2 **Nombre de désignations**

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans ladite région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pouvoir assurer ponctuellement ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article 3

Prise en charge des frais

Pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la Convention Collective.

L'ensemble de ces sommes sera administré par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que la participation aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage relatives à l'obtention d'un diplôme correspondant à un métier des entreprises de la branche.

Article 4

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande d'un représentant d'une organisation représentative dans la branche.

Article 6

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Accord du 2 février 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

En application des dispositions du référentiel national défini à l'article L. 6316-3 du code du travail, le présent accord définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la Commission Paritaire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans leur mission de contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article 1

Désignation et visite : modalités

Au regard de son audit qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le Président et le Vice-Président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces derniers auront conjointement donné délégation.

Article 2

Prise en charge des frais

Pour quatre visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les moda-

lités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la Convention Collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Article 3 **Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande d'un représentant d'une organisation représentative dans la branche.

Article 6 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Contrôle pédagogique des formations **Accord du 13 juin 2024**

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Chapitre I **Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche**

Article I-1 **Principe**

En application des dispositions du référentiel national, le présent chapitre définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans leur mission de contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article I-2 **Désignation et visite : modalités**

Au regard de son audit qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le Président et le Vice-Président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces derniers auront conjointement donné délégation.

Article I-3 **Prise en charge des frais**

Pour trois visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la Convention Collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Chapitre II

Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article II-1

Principe

À défaut d'une prise en charge par les pouvoirs publics, la branche soucieuse d'assurer ce contrôle, a choisi d'assumer elle-même les coûts liés à cette mission.

Le présent chapitre a donc pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 dernier alinéa du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme. Les conditions selon lesquelles se déroule ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article II-2

Modalités de désignation

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans ladite région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pouvoir assurer ponctuellement ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article II-3

Prise en charge des frais

Pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la Convention Collective.

L'ensemble de ces sommes sera administré par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que la participation aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage relatives à l'obtention d'un diplôme correspondant à un métier des entreprises de la branche.

Chapitre III

Dispositions d'application

Article III-1

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III-2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire effet.

Article III-3

Publicité - formalités de dépôt - révision

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dispositions départementales

Corrèze

Fermeture dominicale des magasins de meubles

Accord du 24 avril 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct.]

Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Vu les dispositions de l'article L. 221-9, alinéa 15, du code du travail permettant aux magasins d'ameublement de donner à leurs salariés un repos hebdomadaire par roulement ;

Et considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres liés à :

- un héritage culturel, religieux et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale,

ont convenu ce qui suit :

Article 1er

(Article non étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements)

Il est retenu, sur l'ensemble du département de la Corrèze, que les établissements, magasins de toute nature dans lesquels s'effectue la vente d'articles d'ameublement (meubles neufs, literie, objets meublants complémentaires [tapis, tableaux...]) seront totalement fermés au public le dimanche toute la journée de 0 heure à 24 heures pour donner le repos hebdomadaire à leurs salariés le dimanche.

Article 2

(Article non étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements)

Ces commerces pourront uniquement être ouverts 4 dimanches chaque année.

Les dates d'ouverture des magasins seront déterminées par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, après consultation des professionnels, et des chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze.

Cette liste sera établie, chaque année, dans le courant du premier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (ex. : soldes exceptionnels ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze, et aux organisations syndicales de salariés.

Il est indiqué que les dates retenues permettront l'ouverture des magasins de l'ensemble des professionnels de l'ameublement, et qu'il n'est pas prévu de demandes de dérogations individualisées.

Article 3

(Article non étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements)

Ces dispositions s'appliquent également aux commerçants forains et ambulants.

Elles ne sont pas imposées aux antiquaires et brocanteurs dont la profession consiste à acheter, à revendre ou à échanger toutes sortes de marchandises d'occasion à l'exclusion de tout mobilier neuf.

Article 4

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront :

- d'une majoration de salaire de 100 % pour les heures effectuées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un

salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail, hors travaux exceptionnels ;

— d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, en plus de leur repos obligatoire, un autre jour de la semaine. La durée totale du repos hebdomadaire reste fixée, en tout état de cause, à 48 heures par semaine, et aucune période de travail d'un salarié ne peut excéder 5 jours consécutifs ;

— ces salariés seront prévenus au moins 1 mois à l'avance ;

— ces salariés travailleront sur la base du volontariat uniquement.

Article 5

Le présent accord annule et remplace celui du 10 décembre 2001.

(Alinéa non étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements) Les parties signataires s'engagent à demander à l'autorité préfectorale de consacrer les dispositions de ce nouvel accord par un arrêté de fermeture des établissements, pris en application de l'article L. 221-17, du code du travail.

Article 6

Toute infraction au présent accord sera poursuivie, conformément aux lois et règlements en vigueur, et notamment l'article R. 262-1 du code du travail.

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés (constitution de partie civile, démarche conjointe auprès des parquets...) les actions judiciaires visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 7

Une commission de suivi paritaire du présent accord est créée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires et présidée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Corrèze (ou son représentant).

Elle se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la DDTEFP, avec le concours de la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, présente aux organisations syndicales signataires un bilan du recours aux salariés employés à temps partiel.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail. De même il pourra être révisé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Haute-Saône

Travail dominical

Accord du 15 décembre 2009

[Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable dès la publication de son arr. d'extension au JO et dès sa signature pour les adhérents, pour une durée indéterminée]

Préambule

Le présent accord est destiné à compléter l'accord départemental de fermeture des magasins d'ameublement le dimanche dans le Département de la Haute-Saône conclu le 15 décembre 2009.

Il a pour finalité de définir les contreparties accordées aux salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

Article I

Objet

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'article L. 2221-1 du Code du travail.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues, dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entre-

prise ou d'établissement.

Article II

Nature des contreparties

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :

— Pour le personnel payé au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 %.

— Pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la majoration de rémunération perçue par un salarié au titre du travail du dimanche ne pourra être inférieure au 1/30^{ème} de la rémunération du mois en cours.

En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai d'une semaine et à défaut dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article III

Dispositions particulières

Un calendrier annuel des ouvertures dominicales (dans le respect de l'arrêté préfectoral) sera mis à disposition des salariés pouvant être amenés à travailler le dimanche (affichage circulaire, note de service, etc...). Si pour une raison exceptionnelle, il devait y avoir une modification du calendrier d'ouvertures, l'enseigne devra respecter un délai de prévenance auprès de ses salariés de 45 jours avant la dite date d'ouverture.

Article IV

Durée - Date d'effet - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il deviendra caduc si l'accord de fermeture dominical dont il constitue une condition essentielle cesse de s'appliquer.

Son extension sera demandée par l'une des parties signataires. Il entrera en vigueur dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents de la Chambre Régionale dès sa date de signature.

Article V

Publicité - dépôt

Le présent accord sera notifié par la Chambre Régionale de l'Ameublement à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la Chambre Régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DDTEFP de Haute Saône (prochainement DIRECCTE Franche Comté unité territoriale de la Haute Saône), aux conseils de prud'hommes et pour information au Préfet de Haute-Saône.

Indre-et-Loire

Travail dominical

Accord du 29 décembre 2010

[Étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Préambule

Les parties signataires conscientes des nombreux enjeux qui découlent du respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, se déclarent très attachés au respect de ces deux règles.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale

Considérant que le respect de cette règle permet de sauvegarder un certain nombre d'équilibres au sein de notre société : vie familiale, cohésion sociale, vie associative et sportive, motifs religieux, héritage culturel et historique
Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du Code du Travail.

Article I **Champ d'application territorial et professionnel**

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration. D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (ID CC 1880).

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Indre et Loire.

Article II **Fermetures dominicales**

(Art. exclu de l'extension par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr. 2012, en tant qu'il n'a pas la nature d'un accord collectif)
Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du Travail permettent aux établissements de commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que ce repos dominical soit respecté au moins 48 dimanches par an et qu'en conséquence, les établissements visés à l'article I soient fermés au public ces 48 dimanches.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le Préfet du département d'Indre et Loire à l'effet de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du Code du Travail, arrêté préfectoral abrogeant celui de 1992 qui réglementait les ouvertures dominicales des commerces du département.

Article III **Dates d'ouvertures**

(Art. exclu de l'extension par arr. 17 févr. 2012, JO 29 févr. 2012, en tant qu'il n'a pas la nature d'un accord collectif)
De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas quatre (4) dimanches au choix des entreprises sur les périodes suivantes :

- *Le premier dimanche des soldes d'hiver*
- *Les deux dimanches positionnés lors de la Foire de Mai*
- *Le premier dimanche des soldes d'été*
- *Les trois premiers dimanches de décembre précédant Noël*
- *Un dimanche utilisé librement (soldes flottants par exemple...)*

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

Les entreprises désirant utiliser la dérogation informeront l'U.T. par écrit, préalablement

- *de la date d'ouverture*
 - *du nombre de salarié(s) concerné(s)*
 - *de l'application des contreparties*
- et en adresseront copie à la CDAEM 37*

Article IV **Contreparties au travail du dimanche**

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la Convention Collective Nationale du Négoce et de l'Ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi,

- 1) tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :
- Pour les personnels payés au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 %
 - Pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la rémunération sera au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

L'existence de cette majoration ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires s'il y a lieu.

2) En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai d'une semaine.

3) Le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne pourra être supérieur à trois.

4) La durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures de travail effectif.

5) Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédent ou suivant le dimanche travaillé par le salarié.

6) Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article V **Commission de suivi**

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

L'U.T de la Direccte est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la Chambre Départementale de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison, avec le concours de l'U.T de la Direccte, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Les conclusions de la commission de suivi sont communiquées à l'ensemble des organisations syndicales.

Article VI **Durée - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé à l'UT 37 de la Direccte. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toutes les organisations syndicales seront invitées à la révision.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée à l'UT37 de la Direccte et pour information au Préfet. La nouvelle négociation s'ouvrira dans les 3 mois.

Article VII

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à Monsieur le Préfet de prendre en application de l'article 2.

Accord du 21 septembre 2016

[Étendu par arr. 3 oct. 2017, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDAEM 37.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UD CGT FO ;

UD CFDT ;

UD CFTC.

Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française dont la conciliation vie professionnelle et vie familiale notamment liée à :

- des motifs religieux,
- un héritage culturel et historique,
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale,
- la sauvegarde de la cellule familiale,

— la promotion de la vie associative et sportive,

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale,

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le Négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du Code du travail.

Article I

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du Négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de l'Indre-et-Loire.

Article II

Fermures dominicales (Art. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2017, JO 12 oct.)

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du Travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 47 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le Préfet d'Indre-et-Loire, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du Code du Travail.

Article III

Dates d'ouverture (Art. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2017, JO 12 oct.)

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël,*
- le premier dimanche des soldes d'hiver,*
- le premier dimanche des soldes d'été,*
- 2 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque magasin, après information de l'organisation professionnelle et de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Indre-et-Loire (DIRECCTE).*

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article IV

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord. Chaque salarié pourra indiquer douze mois à l'avance à l'employeur les dimanches pour lesquels il se porte volontaire au sein d'un calendrier annuel proposé par l'employeur. Le salarié pourra revenir sur ses choix initiaux dans le courant de l'année moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.

2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait.

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures tra-

vaillées le dimanche et à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, le jour de repos pourra être pris en dehors de ces 15 jours précédents ou suivants sur une période de douze mois glissants.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

6° chaque salarié travaillant le dimanche, s'il ne bénéficie pas déjà de la prise en charge légale d'un abonnement, bénéficiera en outre d'une prise en charge de ses frais de déplacement domicile/travail, quel que soit son mode de transport et à hauteur de 50 % du coût du titre de transport en commun équivalent.

Chacune de ces contreparties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas. En cas de recours à des prestataires extérieurs les dimanches travaillés au titre du présent accord, l'employeur s'engage à informer les dits prestataires de ses dispositions en vigueur et à inviter ces prestataires à appliquer des dispositions équivalentes pour leurs propres salariés dans leur secteur d'activité.

Article V

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

L'ensemble des dispositions du présent accord constitue un ensemble indissociable auquel aucun autre accord ne pourra déroger.

Article VI

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La Présidence est assurée par le Président de la Chambre Départementale du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison d'Indre-et-Loire.

La DIRECCTE d'Indre-et-Loire est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la Chambre Départementale du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La Commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article VII

Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de la Direction Générale du Travail, service dépôt, 39-43 quai André Citroën- 75902 Paris cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE d'Indre-et-Loire.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de trois mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article VIII

Publicité - Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Chambre Départementale du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison d'Indre-et-Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la Chambre Départementale du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison

d'Indre-et-Loire auprès de la Direction Générale du Travail, service dépôt, 39-43 quai André Citroën- 75902 Paris cedex 15 et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Tours.

Meurthe et Moselle

Repos dominical

Accord du 3 décembre 2010

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CRAEM EST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux,
- un héritage culturel et historique
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale,
- la sauvegarde de la cellule familiale,
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale,

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du Code du travail.

Article I

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité :

- Le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration (voir champ d'application en annexe).

Il s'applique sur l'ensemble du département de Meurthe et Moselle.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sous réserve de leur conformité aux dispositions conventionnelles conclues au niveau régional ou national.

Article II

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du Code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du Code du Travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le Préfet de Meurthe et Moselle, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du Code du Travail.

Article III

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le

calendrier d'ouverture suivant :

— Les deux dimanches de décembre précédant Noël,

— Cinq dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque enseigne, pour lesquels les employeurs s'engagent à obtenir l'autorisation municipale requise, 8 jours au moins avant le dimanche au titre duquel l'autorisation est sollicitée.

Les entreprises informeront de leur choix et de la décision de l'autorité municipale, l'organisation professionnelle dont ils dépendent et communiqueront à l'inspecteur du travail territorialement compétent, la modification d'horaire qui en résulte conformément au droit en vigueur. Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

Article IV

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s).

1° La durée de la journée de travail le dimanche est limitée à huit heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises

2° Aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne sera pas supérieur à trois.

3° Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié

4° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée

5° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié

6° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

Article V

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article VI

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La Présidence est assurée par le Président de la Chambre Régionale de l'Ameublement.

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an à la demande de l'une des parties signataires et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

Article VII

Durée - Révision - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2015. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Six mois avant le terme du présent accord, l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives sera invité à une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

Article VIII

Publicité - Dépôt

Le texte du présent accord de branche sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail, service dépôt- 39/43 quai André Citroën- 75015 Paris et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nancy par les soins de la partie la plus diligente.

Champ conventionnel

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF	Code NAF Révision 2
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	52.4 J	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	51.4 S	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	63.1 E	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	91.1 A	94.11 Z
Location de meubles et sièges	71.4 B	77.29 Z

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 9 avril 2010

[Étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.]

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de l'accord National interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du Code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité et l'égalité professionnelle et au développement d'une réelle égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes d'ici le 31 décembre 2010.

Chapitre 1 Dispositions générales de l'accord

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée pour les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Chapitre 2

Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1 Les données de la branche

Répartition générale

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des salariés se répartit équitablement entre hommes et femmes (H : 50 % soit 45.800 salariés / F : 50 % soit 46.450 salariées)

Le taux de féminisation se révèle plus important au sein des commerces de luminaires et tapis-moquettes (H : 39 % - F : 61 %) qu'au sein des commerces de meubles (H : 55 % - F : 45 %).

Répartition selon les catégories professionnelles

La grande majorité des salariés de la profession occupe un poste d'employé en fin d'année 2008 (87 % employés : 80.250 salariés / 3 % agents de maîtrise : 2.800 salariés / et 10 % cadres : 9.200 salariés)

Parmi les hommes, 84 % sont employés, 3 % agents de maîtrise et 13 % cadres.

Parmi les femmes, 89 % sont employées, 4 % agents de maîtrise et 7 % cadres.

Répartition selon le type de contrats

Plus de neuf salariés présents au 31 décembre 2008 sur dix détiennent un CDI.

Parmi les hommes, 93 % sont en CDI, et 7 % en CDD

Parmi les femmes, 92 % sont en CDI, et 8 % en CDD

Répartition des types de contrat selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

		CDI	CDD	Ensemble
Employés	Hommes	92 %	8 %	100 %
	Femmes	90 %	10 %	100 %
	Ensemble	91 %	9 %	100 %
Agents de maîtrise	Hommes	99 %	1 %	100 %
	Femmes	98 %	2 %	100 %
	Ensemble	99 %	1 %	100 %

		CDI	CDD	Ensemble
Cadres	Hommes	100 %	NS	100 %
	Femmes	99 %	1 %	100 %
	Ensemble	100 %	NS	100 %

Répartition selon la durée du travail

En fin d'année 2008, 83 % des salariés travaillent à temps plein, soit 76.550 personnes et 17 % à temps partiel, soit 15.700 personnes.

Parmi les hommes, 93 % sont à temps complet, et 7 % à temps partiel

Parmi les femmes, 73 % sont à temps complet, et 27 % à temps partiel

Répartition de la durée du travail selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

		Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Employés	Hommes	89 %	11 %	100 %
	Femmes	72 %	28 %	100 %
	Ensemble	81 %	19 %	100 %
Agents de maîtrise	Hommes	97 %	3 %	100 %
	Femmes	91 %	9 %	100 %
	Ensemble	94 %	6 %	100 %
Cadres	Hommes	99 %	1 %	100 %
	Femmes	95 %	5 %	100 %
	Ensemble	97 %	3 %	100 %

Parmi les hommes à temps partiel, 48 % travaillent moins de 20 h/sem., 39 % entre 20 et 30 h/sem. et 13 % à plus de 30 h/sem.

Parmi les femmes à temps partiel, 33 % travaillent moins de 20 h/sem., 51 % entre 20 et 30 h/sem. et 16 % à plus de 30 h/sem.

Répartition selon la classification

Groupe	Hommes	Femmes
1	6,5 %	10,5 %
2	24,5 %	31 %
3	24 %	23 %
4	13 %	10,5 %
5	10 %	9,5 %
6	10 %	7 %
7	6,5 %	4 %
8	3 %	2,5 %
9	2,5 %	2 %

Répartition selon l'âge

L'âge moyen des hommes s'établit à 37,5 ans et celui des femmes à 39 ans. 58 % des hommes et 51 % des femmes ont entre 25 et 44 ans.

Répartition selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des hommes, comme des femmes s'établit à 9 ans.

Formation professionnelle

Plan de formation moins de 10 : Les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, de moins de 45 ans.

Contrat de professionnalisation : Les stagiaires sont plutôt des femmes, employées, de moins de 26 ans.

Période de professionnalisation : Les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 et 34 ans.

Tutorat : Les tuteurs sont plutôt des hommes, employés

DIF : Les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 et 34 ans, qui suivent la formation pendant le temps de travail.

Article 2.2

Négociation de branche sur l'égalité professionnelle

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle seront pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre et dans le cadre de la réalisation du rapport défini à l'article L. 2241-2 du code du travail, les données seront complétées par des indicateurs chiffrés relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, permettant aux partenaires sociaux de la branche de se réunir tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport contient une liste non exhaustive d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe et susceptible d'évoluer par des recommandations ou propositions de la CPNEFP, validées par avenant.

Ces recommandations auront aussi pour objectif de supprimer les écarts de rémunération.

Article 2.3

Rôle de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dans le cadre défini par la CPNEFP, a pour mission d'examiner prioritairement les filières et métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Conformément aux articles 9 et 15 de l'accord du 20 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte des indicateurs chiffrés, notamment par l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Aussi, les entreprises diffusent l'adresse du site Internet de l'Observatoire au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel afin que ces représentants du personnel puissent accéder à ces données.

Chapitre 3 Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, y compris l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les trois ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre constaté dans les recrutements, les délégués

du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

Chapitre 4

Formation professionnelle continue

Article 4.1

L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre 2.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces Informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

Article 4.2

L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du Code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

Chapitre 5

Promotion et mobilité professionnelle

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. À ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) doivent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière s'ils existent, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Les parties signataires s'accordent à fixer au niveau de la branche, un objectif d'emploi minimum de 10 % de femmes cadres de l'effectif féminin à l'issue des trois premières années d'application du présent accord. Cet objectif peut être atteint par recrutement ou promotion interne. En outre, les parties signataires demandent donc à la CPNEFP de prioriser des actions qualifiantes destinées aux femmes.

La présentation en commission paritaire de l'indicateur spécifique du rapport de branche annuel permettra de mesurer l'atteinte de l'objectif.

Chapitre 6

Maternité, parentalité et paternité

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, maternité et paternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dans la limite de trois ans au cours de la carrière professionnelle du salarié chez le même employeur, l'absence au titre du congé parental d'éducation sera pris en compte en totalité pour le décompte de l'ancienneté. Au-delà, il sera fait application des dispositions légales.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise pour faire le point sur leur situation professionnelle ou leur éventuelle orientation professionnelle à leur demande.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les trois mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution et/ou à une promotion professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Chapitre 7

Égalité salariale

Article 7.1

Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la convention collective, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, avec une attention toute particulière lors du recrutement.

La rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, s'entend comme le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indi-

rectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord classification de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés prorata temporis de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu selon le cas par l'article L.2323-47 ou L.2323-57 du Code du travail. Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L.2245-5 et suivants du Code du travail.

À l'issue des congés maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour du salarié dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation (avec suspension totale de l'activité), ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental (avec suspension totale de l'activité).

Les mesures de rattrapage concernent aussi bien le montant global de la rémunération que l'ensemble des éléments structurants de la rémunération. Sont exclus de ces mesures des éléments de rémunérations dont le salarié concerné n'aurait pas en tout état de cause pu bénéficier s'il était resté à son poste de travail pendant la durée du congé maternité ou d'adoption.

Enfin les parties souhaitent rappeler que les absences au titre du congé maternité ou d'adoption doivent être considérées comme temps de présence dans la répartition de l'intéressement ou de la participation conformément aux dispositions des articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail.

Article 7.3

Réduction des écarts de rémunération

De manière plus générale, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du Code du travail et sur la base du rapport défini au chapitre 2 et de ses annexes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du Code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctrices et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises, dans le respect des compétences de leurs instances sociales (Comité Central d'Entreprise, ou Comité central d'établissement ou Comité d'Entreprise...) examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique.

-
- . actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet...)
 - . suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

Chapitre 8

Organisation et aménagement du travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, de salaire et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

À ce titre, l'entretien tel que prévu par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006, peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

À ce titre, les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

À titre exceptionnel, si des modifications d'horaires s'imposent, ces dernières doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Par ailleurs ils rappellent que la durée journalière de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption supérieure à 2 heures.

(Voir Dispositions générales, article 27 : Maternité et adoption)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Chapitre 9

Rôle et moyens des IRP

Article 9.1

Information dans l'entreprise

Les entreprises sont tenues de présenter au comité central d'entreprise, au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent l'existence des moyens créés par le Ministère (site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>) pour aider les entreprises de 300 salariés et plus et celles de moins de 300 salariés, dans l'élaboration du rapport de situation comparée, support indispensable à la négociation.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, peut conduire des études en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail, puis au vu des résultats s'appuyant sur le rapport de situation comparée, proposer des solutions et des axes d'amélioration.

Article 9.2

Commission de l'égalité professionnelle

En application de l'article L.2325-34 dernier alinéa du Code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur le rapport prévu par l'article L.2323-47 ou selon la taille de l'entreprise, celui prévu par l'article L.2323-57 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des indications contenues dans le bilan social, lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doit être présenté

chaque année au Comité d'Entreprise conformément à l'article L.2323-47 ou L.2323-57 du Code du travail.

Article 9.3 **Négociation d'entreprise**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les entreprises doivent engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation s'appuie sur les éléments définis à l'article L.2323-57 du code du travail.

Article 9.4 **Information dans la branche professionnelle**

En outre, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, des données de la branche professionnelle sur l'égalité des femmes et des hommes au sein des entreprises, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
2. par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

Chapitre 10 **Attribution de la CPNEFP, de la sécurisation de l'accord et de la durée de l'accord**

Article 10.1 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La CPNEFP, telle que définie par accord du 23 novembre 2005, respectant la mixité professionnelle, s'assurera en lien avec l'Observatoire, du suivi des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.

Article 10.2 **Sécurisation de l'accord**

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement, ne peut être moins favorable que le présent accord.

Article 10.3 **Les modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Le suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

La révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de

révision. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10.4 **Extension - Date d'entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Annexe 1 : Rubriques des indicateurs

Conditions générales d'emploi

- Répartition de l'effectif global par sexe
- Répartition de l'effectif CDI/CDD par catégorie professionnelle et par sexe
- Moyenne des âge et ancienneté par catégorie professionnelle et par sexe
- Répartition des hommes et des femmes par filière (vente commerciale, technique, logistique et administration/gestion informatique) et par catégorie professionnelle
- Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée du travail
- Répartition des hommes et des femmes selon l'organisation du travail (travail de jour/travail de nuit)
- Répartition des effectifs hommes/femmes selon la grille de classification
- Répartition des embauches par catégorie professionnelle, type de contrats et par sexe
- Répartition des causes de sorties par catégorie professionnelle et par sexe
- Répartition des promotions par catégorie professionnelle et par sexe

Rémunérations

- Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie professionnelle et par sexe
- Rémunérations moyennes mensuelles par filières et par sexe

Formation professionnelle

- Participation à la formation continue selon la catégorie professionnelle et le sexe + données de l'OPCA de branche

Conditions de travail

- Répartition de l'absentéisme par cause et par sexe

Annexe 2 : Déclaration de la FNAEM

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans le négoce de l'ameublement, la Fédération s'engage à intégrer dans le rapport de branche 2010, un indicateur permettant de mesurer dans la population cadre des entreprises de la branche, le rapport entre les Femmes et les Hommes de cette catégorie.

À partir de cette information, si nécessaire, le texte du chapitre 5 de l'accord précité sera révisé pour l'adapter à l'objectif d'égalité fixé par le législateur.

La présente déclaration sera annexée à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Fait à Paris, le 26 mars 2010

Le Président,

Dialogue social

Accord du 21 septembre 2010

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Mod. par Avenant n° 1, 8 févr. 2012, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT Comm.

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant 31 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FS CFTC.

Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 19 oct. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature et pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 10 oct. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars, applicable dès sa signature, pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Préambule

Par le présent accord, les signataires ont entendu s'assigner plusieurs objectifs.

En premier lieu, ils ont considéré qu'un dialogue social de qualité ne peut se concevoir qu'avec la mise en place de moyens nécessaires au fonctionnement normal des différentes instances de dialogue et de négociation utiles dans la branche. Ce fonctionnement peut nécessiter notamment le recours à des experts, la réalisation d'études permettant d'assurer pleinement l'information indispensable à une prise de décision en toute connaissance de cause. C'est l'objet du chapitre I du présent accord relatif au financement du paritarisme.

Ensuite, les signataires ont souhaité définir les modalités de fonctionnement d'instances paritaires de branche tout en rappelant le rôle de celles déjà existantes. C'est l'objet du chapitre II du présent accord.

Chapitre I Champ d'application

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Chapitre II Le paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement

Article 1 Le financement du paritarisme

Mod. par Avenant n° 1, 8 févr. 2012, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT Comm.

Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 19 oct. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature et pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 10 oct. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars, applicable dès sa signature, pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Le financement du paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue.

(Avenant n° 4, 19 oct. 2023, étendu) À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement.

(Avenant n° 5, 10 oct. 2024, étendu) À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement.

1-1

Montant de la contribution

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales) sans que son montant ne puisse être inférieur à 50 €.

Ce taux est déterminé par les parties signataires. Il pourra être révisé par la Commission Mixte Paritaire en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

(Avenant n° 4, 19 oct. 2023, étendu) Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2024.

(Avenant n° 5, 10 oct. 2024, étendu) Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2025.

1-2

(Avenant n° 3, 2 oct. 2019, étendu) Collecte de la contribution

La collecte est recouvrée par OPCommerce. Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre OPCommerce et l'Association paritaire de gestion. Elle sera appelée sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 pour l'année N.

Cette cotisation est appelée pour la première fois par OPCommerce pour l'année 2020 sur la base de la masse salariale brute de 2019.

1-3

Répartition des cotisations

Le montant total des cotisations recueillies par l'Association de gestion du paritarisme sera réparti selon les modalités suivantes :

— 15 % affectés au fonctionnement de l'Association et des différentes commissions déjà existantes ou décidées

paritairement ;

- (Avenant n° 1, 8 févr. 2012, étendu) 40 % répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012) dans la branche du négoce de l'ameublement et signataires ou ayant adhéré au présent accord;
- 45 % pour l'organisation patronale signataire du présent accord.

1-4

Affectation de la contribution

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

* **Frais de fonctionnement**

Sous réserve d'une décision favorable du Conseil d'administration du fonds de gestion du paritarisme, la contribution est destinée sur le pourcentage défini par l'article 1.3 ci-avant au financement :

- du fonctionnement des différentes commissions prévues conventionnellement, sauf celles déjà financées par d'autres sources (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...);
- des frais de formation des membres des différentes commissions dès lors que ces formations sont en rapport avec les travaux des commissions ;
- des frais de structure du fonds de gestion du paritarisme ;
- des frais de gestion et de collecte ;
- de tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

* **Moyens attribués aux organisations syndicales**

La contribution est également destinée selon la répartition définie à l'alinéa 1.3 aux organisations syndicales à permettre :

Sur la partie réservée à l'organisation patronale :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions des différentes commissions créées au niveau de la branche *au plan national*(Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012) ou local). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs.
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps passé par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux différentes commissions créées au niveau de la branche *au plan national*(Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012) ou local, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif.

Sur la partie réservée à l'organisation patronale et aux organisations syndicales de salariés :

- (Avenant n° 1, 8 févr. 2012, étendu) la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012) dans la branche du négoce de l'ameublement, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche.

(Avenant n° 3, 2 oct. 2019, étendu) Par délibération du Conseil d'administration de l'Association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'Association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % définis ci-dessus.

Article 2

Le Fonds de gestion du paritarisme

2-1

Création d'une association de gestion du paritarisme

Le Fonds de gestion du paritarisme du négoce de l'ameublement prend la forme d'une association de gestion permettant notamment :

- le recours à des experts, spécialistes sur diverses questions intéressant les travaux des différentes commissions créées dans la branche ;
- la réalisation d'études de Branche ou tout autre rapport intéressant la Branche ;
- la mise en place des actions d'information au sein de la Branche, sur la négociation collective et sur les accords

applicables ;

- la participation des représentants aux différentes commissions de la Branche au plan national ou local ;
- la préparation des documents de travail ;
- la promotion des métiers de la Branche.

2-2

Fonctionnement de l'Association de gestion du Paritarisme

2-2-1

Dénomination

L'Association a pour dénomination : Association de gestion du paritarisme dans le négoce de l'ameublement (AGPNA).

Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions de ses statuts.

2-2-2

Conseil d'Administration

L'Association est gérée par un Conseil d'Administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants appartenant à l'organisation syndicale patronale signataire.

2-2-3

Présidence

La présidence de l'Association est assurée alternativement par chacun des deux collèges employeurs et salariés. Le Président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-Président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le Président. La première présidence sera tirée au sort entre les deux collèges.

La durée du mandat est définie par les statuts de l'Association.

2-2-4

Trésorerie

Le Trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le Président. Le Trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le Président.

2-2-5

Réunions

Les membres du Conseil d'Administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la Présidence. Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le Président et le Vice-Président.

Le temps passé par les participants aux réunions de l'Association est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables, il sera tenu compte du salaire brut des douze derniers mois.

Chapitre III

Les instances du dialogue social

Article 3

Rappel des commissions existantes

Avenant 31 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FS CFTC.

Avenant n° 3, 2 oct. 2019, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFEC GC ;

FEC FO.

Existent au sein de la Branche :

— (Avenant 14 juin 2018, étendu) la Commission permanente de négociation et d'interprétation ;

— (Tirets précédents remplacés par Avenant 31 janv. 2017, non étendu) la Commission permanente de négociation et d'interprétation ;

— la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en charge de toutes décisions sur la formation professionnelle dans la branche (accord du 23 novembre 2005) ;

— la Section Professionnelle Paritaire au sein de l'AGEFOS-PME pour la gestion des fonds collectés pour la formation professionnelle (protocole du 28 novembre 2007) ;

— (Tiret précédent remplacé par Avenant n° 3, 2 oct. 2019, non étendu) la Section Professionnelle Paritaire au sein de OPCcommerce pour la gestion des fonds de la formation professionnelle ;

— l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux et établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession (protocole du 28 novembre 2007).

Article 4

Comité de gestion de la prévoyance

Le Comité de gestion de la prévoyance issu de l'article 7 de l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance se réunira une fois par an à l'initiative de la FNAEM.

Afin d'éviter d'accroître le nombre de réunions, les parties au présent accord considèrent que la présentation des résultats du régime de prévoyance pourra se faire lors d'une date de réunion de la Commission Paritaire qui devrait se tenir dans le deuxième trimestre de chaque année, mais dans le cadre strict du comité de gestion paritaire.

À l'occasion de cette réunion, l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance sera invité à présenter les résultats annuels du régime.

L'organisme gestionnaire adressera, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, au Comité paritaire de gestion, un rapport technique et financier s'appuyant sur une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations.

Le Comité de gestion paritaire pourra suggérer toutes les évolutions estimées souhaitables du régime de prévoyance.

Article 5

Commissions préparatoires

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2016, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FS CFTC.

5.1

Nombre de réunions

En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du Négoce de l'ameublement pourra bénéficier de trois journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tiendront à Paris ou en région parisienne.

5.2

Modalités

(Avenant 14 juin 2018, étendu) Les participants bénéficient du droit à absence de leur entreprise pour ces journées préparatoires sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins trois semaines. Dans l'information donnée par l'organisation syndicale représentative, figureront la date de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cette information sera faite simultanément à la FNAEM.

5.3

Information préalable

(Voir ci-avant)

5.4

Participants

Pour chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement, trois salariés pourront participer à ces réunions. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié de l'une de ces organisations syndicales, par entreprise.

5.5

Indemnisation

Les participants à ces réunions sont indemnisés et rémunérés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Avenant n° 2 du 7 novembre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme collecteur de la contribution relative au financement du paritarisme dédié à la négociation interbranches.

Article 1 Organisme collecteur

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la collecte de la contribution prévue par l'article 6.2 dudit accord est confiée à l'OPCommerce pour la collecte 2020.

Article 2 Durée - Dépôt - Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée nécessité par la collecte, prenant effet au 1^{er} janvier 2020.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'un des signataires.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail. Son extension sera sollicitée.

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Accord du 25 novembre 2010

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 25 novembre 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la Commission créée à cet effet.

Il rappelle également les règles de négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

Chapitre Préliminaire Champ d'application

Article 1 Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z

<i>Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention</i>	<i>Code NAF</i>
<i>Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie</i>	<i>47.59 A et 47.59 B</i>
<i>Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention</i>	<i>46.19 A</i>
<i>Commerce de gros en ameublement</i>	<i>46.47 Z</i>
<i>Intermédiaires du commerce en meubles</i>	<i>46.15 Z</i>
<i>Entrepôts d'ameublement</i>	<i>52.10 B</i>
<i>Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention</i>	<i>94.11 Z</i>
<i>Location de meubles et sièges</i>	<i>77.29 Z</i>

Chapitre I

Négociation avec les représentants élus du personnel

Article 2

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail, soit les accords «de méthode» relatifs à la procédure de licenciement.

Article 3

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du Code du travail dans le respect des règles suivantes :

1^o Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur;

2^o Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3^o Concertation avec les salariés ;

4^o Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. Cet accord définira également le calendrier des négociations.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du Code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Article 4

Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 5

Fonctionnement de la commission paritaire

5-1

Rôle

La Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

5-2

Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que des représentants de la Fédération patronale.

La CPNV est composée de :

- Pour le collège salarié : un siège de titulaire et un siège de suppléant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;*
- Pour le collège patronal : autant de sièges que ceux attribués aux organisations syndicales de salariés.*

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

5-3

Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds de l'Association de gestion du paritarisme.

5-4

Réunion

Chaque réunion de la CPNV pourra être précédée d'une réunion préparatoire par collège d'une demi-journée. La participation des membres de la CPNV à cette réunion sera indemnisée dans les mêmes conditions que la participation aux réunions de la commission mixte paritaire et donnera lieu à une autorisation d'absence.

Article 6

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf.annexe),*
- Une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles,*
- Une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus,*
- Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.*

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. Ce dossier, dès qu'il sera complet, sera transmis sans délai par voie électronique aux membres de la CPNV. Cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Article 7

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par la fédération patronale qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 8

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les deux mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 9

Conditions de validation

Les membres de la commission de validation examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- Les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions réglementaires,
- Elles n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En conséquence, la commission établira :

- Soit, un procès-verbal de validation,
- Soit, un procès-verbal de non validation.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours.

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

À compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement...

Adresse

...

Nom de la personne à contacter ...

Téléphone :... Fax :...

Effectif ETP (1)	Convention collective appliquée :	
-	-	-
(1) Équivalent temps plein		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- Le(s) membre(s) du comité d'entreprise
- De la délégation unique du personnel
- Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- La présente fiche dûment complétée,
- Copie des PV des dernières élections professionnelles,
- Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus,
- Copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation,
- Copie de l'information faite par l'employeur aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Chapitre II

Négociation avec les salariés mandatés

Article 10

Principes

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche se déroule conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 et suivants du Code du travail.

Elle ne peut donc avoir lieu que pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise dépourvue de délégués syndicaux et lorsqu'un procès-verbal de carence atteste de l'absence de représentants élus du personnel pour les entreprises qui devraient en être dotées compte tenu de leur effectif.

Article 11 **Thèmes de la négociation**

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont ceux définis par l'article 2 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par l'article D. 2232-8 et 9 du Code du travail.

Article 12 **Moyens accordés aux salariés mandatés**

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Chapitre III **Dispositions finales**

Article 13 **Bilan**

Un bilan d'application du présent accord sera établi au plus tard dans les 3 ans qui suivent sa date d'effet. Ce bilan permettra de suggérer les modifications éventuelles à y apporter.

Article 14 **Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2, et suivants du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-4 du Code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Accord du 25 novembre 2015

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail de définir les conditions dans lesquelles les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du Code du travail, ou à défaut les délégués du personnel) peuvent négocier et conclure des accords d'entreprises. Il rappelle également les règles de négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il définit en outre les modalités de validation de la commission paritaire prévue par l'article L. 2232-22 du Code du travail quand cette commission doit être saisie.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

Chapitre préliminaire

Champ d'application

Article 1

Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M. et les collectivités d'Outre Mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Chapitre I

Négociation avec les représentants élus du personnel

Section I

Négociation avec les représentants élus mandatés

Article 1er

Modalités

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail lorsque l'employeur envisage de négocier, il doit en premier lieu informer les représentants élus concernés (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou instance définit par l'article L.2391-1 du Code du travail ou à défaut les délégués du personnel) par lettre RAR ou remise contre signature. Cette lettre précise le ou les thèmes de la négociation envisagée. À l'issue de cette remise et dans le délai d'un mois, les élus qui souhaitent négocier le font savoir et indiquent le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale mentionnée à l'article L. 2232-21 du Code du travail. Une même organisation ne peut mandater qu'un salarié.

Les organisations syndicales représentatives de la branche, ou à défaut les organisations syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager une négociation. Cette information est faite par lettre recommandée avec accusé de réception et précisera les noms et prénoms des élus de l'instance concernée.

Article 2

Thèmes

La négociation avec les représentants élus du personnel mandatés peut concerner tous les thèmes ouverts à la négociation collective.

Article 3 **Validation de l'accord**

Conformément à l'article L. 2232-21-1 du Code du travail, l'accord signé par un représentant du personnel mandaté doit être approuvé par les salariés concernés par l'accord à la majorité des suffrages exprimés.

Section II **Négociation avec les représentants élus non mandatés**

Article 4 **Modalités**

La négociation avec les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale représentative, suppose que l'absence de mandatement ait été constatée dans les conditions de l'article L. 2232-23-1 du Code du travail.

Article 5 **Thèmes de négociation**

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail, soit les accords «de méthode» relatifs à la procédure de licenciement.

Article 6 **Validation des accords**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 11 ci-après.

Article 7 **Fonctionnement de la commission paritaire**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

7-1 **Rôle**

La Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique ou de l'instance mentionnée à l'article L.2391-1 du Code du travail du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

7-2 **Composition**

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que des représentants de la Fédération patronale.

La CPNV est composée de :

- Pour le collège salarié : un siège de titulaire et un siège de suppléant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;*
- Pour le collège patronal : autant de sièges que ceux attribués aux organisations syndicales de salariés.*

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

7-3 **Financement**

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds de l'Association de gestion du paritarisme.

7-4 **Réunion**

Chaque réunion de la CPNV pourra être précédée d'une réunion préparatoire par collège d'une demi-journée. La

participation des membres de la CPNV à cette réunion sera indemnisée dans les mêmes conditions que la participation aux réunions de la commission mixte paritaire et donnera lieu à une autorisation d'absence.

Article 8 **Saisine de la commission paritaire nationale de validation**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf.annexe),
- Une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles,
- Une attestation de non mandatement,
- Une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus,
- Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. Ce dossier, dès qu'il sera complet, sera transmis sans délai par voie électronique aux membres de la CPNV.

Article 9 **Secrétariat de la CPNV**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

Le secrétariat sera assuré par la fédération patronale qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 10 **Réunion de la CPNV**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les deux mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 11 **Conditions de validation**

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov.)

Les membres de la commission de validation examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- Les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions réglementaires,
- Elles n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En conséquence, la commission établira :

-
- Soit, un procès-verbal de validation,
 - Soit, un procès-verbal de non validation.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours.

Article 12

Moyens accordés aux représentants élus du personnel mandatés ou non

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du Code du travail dans le respect des règles suivantes :

- 1^o Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2^o Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3^o Concertation avec les salariés ;
- 4^o Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. Cet accord définira également le calendrier des négociations.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par les dispositions légales.

Chapitre II

Négociation avec les salariés mandatés

Article 13

Principes

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche se déroule conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 et suivants du Code du travail.

Elle ne peut donc avoir lieu que pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise dépourvue de délégués syndicaux et lorsque à l'issue de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du Code du travail aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier. Cette négociation s'applique également dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 14

Thèmes de la négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont ceux définis par l'article 5 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par l'article D. 2232-8 et 9 du Code du travail.

Article 15

Moyens accordés aux salariés mandatés

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 16

Bilan

Un bilan d'application du présent accord sera établi au plus tard dans les 3 ans qui suivent sa date d'effet. Ce bilan permettra de suggérer les modifications éventuelles à y apporter.

Article 17

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

Il révisé intégralement l'accord du 25 novembre 2010 auquel il se substitue.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction

Générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Annexe

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

À compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement ...
Adresse
...
Nom de la personne à contacter ...
Téléphone : ... Fax : ...

Effectif ETP (1)	Convention collective appliquée :	
(1) Equivalent temps plein		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Le(s) membre(s) du comité d'entreprise
☐ La délégation unique du personnel
☐ L'instance regroupée de l'article L.2391-1 du Code du travail
☐ Ou à défaut des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- La présente fiche dûment complétée,
- Copie des PV des dernières élections professionnelles,
- Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus,
- Copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation
- Copie de l'attestation de non mandatement

Pacte de responsabilité et de solidarité

Accord du 25 novembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord ont souhaité contribuer à l'effort de solidarité en faveur de l'emploi et de la compé-

tivité des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement.

Elles considèrent que quelle que soit la taille de l'entreprise, la priorité doit être donnée à l'emploi sans occulter le contexte économique particulièrement difficile dans lequel s'inscrit le présent accord. En conséquence et conscient de l'effort consenti en direction des entreprises, afin d'améliorer leur compétitivité, le présent accord décline un certain nombre de mesures constituant les contreparties à ces efforts.

Elles rappellent enfin qu'un certain nombre de mesures ont déjà été prises en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat, par les engagements pris dans le cadre de l'accord n° 1 du 1er décembre 2011 en matière de formation professionnelle et par la conclusion d'avenants salariaux.

Dans ce contexte, les dispositions contenues dans le cadre du présent pacte de responsabilité et de solidarité comportent un volet relatif aux engagements en matière d'emploi et un volet relatif à l'accompagnement de catégories plus ciblées de salariés.

Titre 1

Les engagements en matière d'emploi

Article 1

Les recrutements

Malgré le contexte économique difficile des entreprises de la branche, celles-ci s'engagent à procéder à 40.000 recrutements en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée sur la période de 2016 à 2018 et s'engagent à ce que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée représentent plus de 90 % des effectifs des entreprises de la branche.

Pour la période couverte par le présent accord, les engagements spécifiques en la matière seraient de procéder dans le cadre des embauches prévues à l'alinéa précédent, au recrutement de 1.500 salariés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Ces recrutements viseront en priorité les personnes éloignées de l'emploi, les personnes demandeurs d'emploi et les transformations CDD-CDI qui devront représenter au moins 10 % des recrutements effectués en CDD

Elles veilleront également à favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap en créant des relations avec des organismes susceptibles de favoriser l'insertion de ces travailleurs.

Une attention particulière sera portée aux salariés issus d'entreprises de la branche en difficulté.

Enfin, dans le cadre des recrutements, les entreprises de la branche veilleront au respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article 2

Indicateurs d'emploi

Seront fournis à la Commission Mixte Paritaire, à l'occasion de la présentation du rapport de branche lors du dernier trimestre de l'année 2019, les indicateurs d'emploi suivants, pour les années 2016, 2017 et 2018 :

- Nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée ;
- Nombre de recrutements en contrat à durée déterminée ;
- Nombre de contrats de professionnalisation conclus ;
- Nombre de contrats d'apprentissage conclus.

Article 3

Mesures en faveur de l'emploi

Les compétences et qualifications acquises par les salariés exerçant leur activité dans les entreprises de la branche constituent un patrimoine, gage d'efficacité économique.

Dès lors, les compressions d'effectifs peuvent constituer, outre les drames sociaux qui en résultent, une perte importante pour les entreprises de la branche. En conséquence, le présent accord met en place une bourse de l'emploi ouverte aux entreprises de la branche, dont le financement sera soumis à une décision de l'association de gestion paritaire nationale du paritarisme de la branche.

3.1

Propositions de recrutements

La FNAEM s'engage à créer une page dédiée sur son site Internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) aux offres de recrutements des entreprises de la branche. Ces offres de recrutement en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée indiqueront :

- la qualification,

-
- la durée du travail,
 - la localisation de l'emploi,
 - la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée),
 - la nature du contact (personne, numéro de téléphone, mail...).

Cette page (ou un lien en fonction de la faisabilité) pourra être mise à jour régulièrement par les entreprises de la branche. Seront également intégrées, les propositions de contrats en alternance ou les propositions de stage.

3.2

Propositions de reclassement

Lorsqu'une entreprise doit mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif nécessitant un plan de sauvegarde de l'emploi, parmi les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi pourra figurer notamment la référence à la page du site Internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) correspondant à la bourse de l'emploi.

3.3

La mobilité volontaire sécurisée

Par extension des dispositions prévues par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail, dans les entreprises ayant un effectif supérieur à deux cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Article 4

Mesures en faveur de l'insertion professionnelle

4.1

La préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, elles entendent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif «POE» résultant des articles L. 6326-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Dans cette perspective, la bourse de l'emploi créée par le présent accord facilitera un recensement des emplois disponibles pouvant répondre à cette finalité.

Les recrutements effectués à l'issue de la POE (individuelle ou collective) peuvent, à certaines conditions définies légalement, être prises en charge par AGEFOS-PME.

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 2 du présent accord, le nombre des bénéficiaires de la POE et les emplois concernés seront recensés.

4.2

Périodes de mise en situation professionnelle

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en matière professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du Code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé ou non d'emploi, à un demandeur d'emploi :

-
- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
 - de confirmer un projet professionnel ;
 - d'initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 2 du présent accord, sera précisé le nombre de bénéficiaires de ce dispositif.

Titre 2

Dispositions en faveur de certaines catégories d'emploi

Les dispositions ci-après concernent plus particulièrement des catégories plus exposées en matière d'accès à l'emploi ou maintien dans l'emploi. Les parties au présent accord ont estimé nécessaire qu'une attention particulière soit portée et que des mesures adaptées soient mises en place.

Article 5

Mesures en faveur des jeunes

5.1

Recrutements

Pour les recrutements prévus à l'article 1 ci-avant les entreprises de la branche s'engagent à recruter sur les trois années d'application de l'accord (2016 à 2018) 7.000 jeunes de moins de 26 ans (y compris en contrats en alternance).

Un indicateur spécifique sera consacré aux recrutements des jeunes de moins de 26 ans.

5.2

Modalités d'intégration, de formation ou d'accompagnement des jeunes

5.2.1

Parcours d'accueil

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage par exemple).

En outre l'entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son arrivée dans l'entreprise, les éléments d'informations suivants, s'ils existent :

- Fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- Organigramme de l'entreprise ;
- Information en matière de sécurité et de santé au travail ;
- Présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- Livret d'accueil
- Information quant à la convention collective applicable
- Information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprises...)

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

5.2.2

Modalités de formation du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de la branche s'engagent à se mobiliser pour permettre le développement de l'alternance considéré comme un vecteur essentiel d'accès à un premier emploi pour les jeunes.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, une formation à la sécurité, au poste de travail, aux techniques, produits et méthodes spécifiques à l'entreprise.

Le premier entretien professionnel (article L. 6315-1 du code du travail) sera ainsi consacré à faire le point sur le déroulement de ces deux années d'intégration dans l'entreprise et les souhaits d'évolution de carrière du jeune.

5.2.3

Conditions de recours au stage

Les parties souhaitent rappeler l'ensemble des dispositions légales relatives à l'accueil de stagiaires contenues dans le code de l'Éducation et dans l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Elles entendent également insister sur :

— Le montant de la gratification pour les stages d'une durée supérieure à deux mois conformément aux dispositions de l'article L 124.6 du code de l'éducation. Une gratification d'un montant supérieure peut être fixée tenant compte de la durée du stage, du niveau de diplôme, de l'évaluation du stage.

— La publication des offres de stage sur le site de la FNAEM Internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) prévue par l'article 3.1 du présent accord. Une rubrique particulière de ce site sera consacrée aux offres de stage.

— La nécessité de charger un maître de stage de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

Article 6

Mesures en faveur des seniors

6.1

Recrutement et maintien dans l'emploi

Afin d'atteindre l'objectif que s'assignent les parties au présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans les recrutements prévus à l'article 1 ci-avant, ces recrutements concernent 250 salariés âgés de 57 ans et plus.

Le nombre de salariés ayant au moins 55 ans tel que prévu dans le rapport de branche 2014 représente 11 %. L'objectif est que ce même pourcentage soit maintenu à l'issue de l'application du présent accord.

6.2

Mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

6.2.1

Prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

6.2.2

Conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs au sein de l'entreprise. Leurs réflexions et actions conjointes, leurs engagements mutuels sont primordiaux pour envisager les aménagements suivants :

— Aménagement des horaires de travail ;

-
- Aménagement du poste de travail ;
 - Possibilité de passage à temps partiel (art. 7 ci-après).
 - amélioration des conditions de travail des seniors.

Ces dispositions concernent plus particulièrement les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Article 7

Transition entre activité et retraite

7.1.1

Travail à temps partiel

Les salariés de 57 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur, un passage à temps partiel. Ces demandes de transformation d'emploi seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à 4/5^{ème} du temps plein, d'un salarié âgé d'au moins 57 ans accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- La garantie décès (capital et rente)
- La part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet

Ce dispositif pourra également s'appliquer lors de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014.

7.1.2

Préparation à la retraite

Dans l'année qui précède son départ en retraite, le salarié pourra bénéficier d'une journée d'absence rémunérée à l'effet de s'informer sur les incidences pratiques et financières de sa cessation d'activité.

Le salarié pourra demander à être assisté par l'entreprise dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite.

L'entreprise pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

Elle prendra dans ce cadre à sa charge les frais afférents à cette intervention.

7.1.3

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, dans une perspective notamment de réduction du temps de travail des seniors (art. L.4162-6 et s. du code du travail).

7.1.4

Cumul emploi retraite

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent communiquer sur le dispositif emploi-retraite.

À cet effet, les partenaires sociaux au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences en faveur des jeunes

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences. En conséquence, ils encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, et de mettre en œuvre la diversité des âges dans les équipes de travail.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

À cet effet, il est recommandé l'organisation de réunions de partage d'expériences et de pratiques.

Ces réunions pourront être organisées, en fonction des besoins, sur certains sujets d'expertise dans les établissements,

afin de favoriser les échanges et la coopération intergénérationnelle.

Dans la mesure du possible, les établissements veilleront à ce que ces réunions présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Cette mixité permettant un partage d'expérience et de pratiques plus riches pour les salariés qui y participeront.

Article 9

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Ordre public conventionnel et Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Avenant du 31 janvier 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFFDT.

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Cet avenant définit par ailleurs l'ordre public conventionnel c'est-à-dire les thèmes de négociation sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne pourront pas déroger moins favorablement aux accords collectifs de branche.

Chapitre 1

Ordre public conventionnel

Article 1

Définition et portée

Les dispositions du présent avenant s'imposent aux entreprises de la Branche sauf dispositions législatives, réglementaires, ou conventionnelles contraires.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger moins favorablement aux conventions et accords collectifs de branche lorsqu'ils portent sur les thèmes de négociations suivants :

- Les salaires minima,*
- Les classifications,*
- Les garanties collectives complémentaires, notamment les politiques de prévention ou de prestations d'action sociale,*
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle,*
- La prévention de la pénibilité,*

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 1 de la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement comporte outre l'intitulé «champ d'application» un nouveau paragraphe intitulé «Ordre public conventionnel» composé des dispositions du présent article.

Chapitre 2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

Composition et réunions

La composition de la commission est celle définie par l'article 11 de la convention collective, complété par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Cette commission se réunira au moins six fois par an.

Article 3

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

3.1

Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

3.2

Mission d'intérêt général

- La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

- La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

- La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de Compte Épargne Temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale de la FNAEM (59 rue Saint Lazare - 75009 Paris), soit à l'adresse social@fnaem.fr après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

- La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. À défaut d'avis, sera établi un compte-rendu retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la commission.

- En outre, la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national, signataire de la présente convention et pour les employeurs, d'un représentant au moins par organisation syndicale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être égal à celui des salariés. Cette commission sera convoquée, à la demande d'une organisation signataire de la convention, dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande au siège de la Fédération patronale signataire de la convention. Elle devra se prononcer dans le délai d'un mois suivant sa réunion. L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

- La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

Article 4

Moyens de la Commission

Ceux-ci sont définis dans le cadre de l'article 11 de la convention collective ainsi que par l'accord du 21 septembre 2010 et son avenant du 18 février 2016.

Article 5

Dispositions diverses

Dans l'article 3 de l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social, les deux premiers alinéas sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé «- la Commission permanente de négociation et d'interprétation».

L'article 6 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement est abrogé. Il est remplacé par les dispositions des articles 2, 3, 4 du présent avenant sous l'intitulé «Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation».

Article 6

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Participation

Accord du 11 octobre 2017

[Étendu par arr. 7 sept. 2018, JO 14 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Le présent accord a pour objet le développement de la participation dans la Branche du Négoce de l'ameublement.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015-990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative mais directe en cas d'application volontaire des entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation (moins de 50 salariés), ou dans celles qui attendraient le seuil et qui souhaiteraient appliquer le dispositif de branche.

Ce dispositif peut aussi s'appliquer à celles des entreprises qui ont déjà un accord de participation mais qui souhaiteraient le rejoindre.

Les entreprises peuvent aussi opter pour des modalités de calcul et de répartition différentes, sous réserve du respect de la procédure prévue à l'article L. 3322-6 du code du travail et des dispositions de l'article D. 3323-2 du même code, notamment en optant pour une répartition égalitaire plutôt que proportionnelle.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu) La participation est obligatoire à partir de 50 salariés, calculée dans les conditions de l'article L. 3322-2 du code du travail et dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Article 1

Champ d'application général

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective du Négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Les entreprises restent libres d'adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord permettent aux employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation sans devoir conclure un accord de participation au niveau de leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous :

- formule de calcul,
- modalités de répartition et de gestion,
- information des bénéficiaires

Les entreprises et leurs salariés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Article 2

Formule de calcul

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du Code du travail.

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article de L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du Code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Article 3

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise dans la période de référence bénéficient de la répartition de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Par ailleurs, l'accord de participation s'applique également aux chefs d'entreprises, au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou au conjoint associé, aux présidents, aux présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire des entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation et dans les entreprises jusqu'à 250 salariés ayant mis en place un accord dérogatoire à la formule légale.

Dans cette dernière hypothèse, ces catégories de personnes ne bénéficient de la participation que sur les sommes, supérieures au résultat de la formule légale.

Article 4

Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu) La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les salariés, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de «3 fois» le plafond annuel moyen de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-10 du code du travail.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même salarié, ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale au trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés prorata temporis en cas d'entrée et ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées selon les mêmes modalités de répartition aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour les bénéficiaires non-salariés définis à l'article 3, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente plafonnée au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise dans la limite des plafonds de répartition individuelle prévue ci-dessus.

Article 5

Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition, sauf accord de répartition spécifique conclu suivant l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Article 6

Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le choix entre l'une ou l'autre des formules devra être effectué par le salarié dans les 15 jours suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cette information du montant sera faite avant la fin du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont attribués.

Lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux deux premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée dans un fonds sécuritaire du plan d'épargne.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 euros à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du Code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du Code du travail, verse les sommes correspondant au droit à participation avant le premier jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du Code du travail.

Article 7

Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de cinq ans défini par l'article L. 3324-10 du Code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du Code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais

fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

1^o Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2^o La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3^o Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4^o L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5^o Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6^o La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7^o L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8^o L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9^o La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article 8 **Information collective et individuelle**

Article 8-1 **Information collective**

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 8-2 **Information individuelle**

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice écoulé,
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement,
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant de la CSG et de la CRDS, et le régime social et fiscal de ces droits,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9 **Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation**

Dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice au cours duquel la participation est mise en place dans le cadre du présent accord, les entreprises sont tenues de notifier à la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord
- ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette durée d'application ne pourra être inférieure à deux exercices.
- si l'entreprise décide de retenir des modalités de calcul ou de répartition différentes du présent accord, conformément aux dispositions du troisième alinéa du préambule, elle dépose un accord d'entreprise, conclu suivant les modalités de l'article L. 3322-6, ne retenant que ces clauses, à la DIRECCTE.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Article 10 **Différends - règlement des litiges**

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le Code de procédure civile.

Article 11 **Durée de l'accord, extension, dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Accord du 5 novembre 2024

[Agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Le constat fait par les parties signataires de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est que :

«Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas.»

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de la branche du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, et en particulier s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord comporte en conséquence un dispositif de participation et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent accord s'inscrit, en conséquence, dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par les articles L. 3325-1 du code du travail.

Chapitre I

Dispositions générales et champ d'application

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de la participation aux résultats de l'entreprise, ainsi que les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de la branche du Négoce de l'ameublement qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord de participation selon les modalités définies ci-après. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul répondant a minima à la formule légale et retenir des modalités de répartition différentes de la RSP.

Article 1

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois :

— Les salariés de l'entreprise ;

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, qui exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;

— Si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :

- Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;

- Le conjoint collaborateur ou associé, ou le partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise, s'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article L. 121-4 du code du commerce.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 2 **Application directe**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Les entreprises qui décident de faire application directe du présent accord établi dans le cadre de l'article L. 3322-6 du code du travail, doivent se conformer strictement au contenu qu'il définit et plus particulièrement s'agissant des dispositions relatives à :

- La formule de calcul

- Aux modalités de répartition entre les bénéficiaires

- L'information des bénéficiaires

Ces entreprises devront, conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail, conclure un accord dans les conditions de l'article L. 3322-6 du code du travail.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3 **Formule de calcul**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon la formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail soit :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4 **Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon le calcul ci-après :

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) Montant individuel : $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle de travail} / 1607 \text{ h}$

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés prorata temporis en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) Les sommes qui en raison des règles ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Pour la détermination de la qualité de salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.).

Article 5

Supplément de participation

Indépendamment d'un éventuel bénéfice exceptionnel, un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 6

Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celles calculées à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié ou en totalité selon le cas, dans le fonds sécuritaire d'un plan d'épargne.

Le salarié pourra également verser des sommes attribuées au titre de la participation aux dispositifs PEI et PER-COLI dans les conditions définies par l'accord de branche du 16 novembre 2023.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre, dès connaissance des droits à participation, un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7 **Déblocage des sommes**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;*
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;*
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;*
- 4° «Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :*
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515-9 du code civil ;*
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République où le juge d'instruction a une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.»*
- 5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2 et 3 de l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnu par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du Conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;*
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit.*
- 7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;*
- 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.*
- 8° bis L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation.*
- 9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article «R. 156-1» du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.*
- 10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail.*
- 11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :*

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route.

- 12° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime de participation dans le plan d'épargne retraite de l'entreprise s'il existe.

Article 8 **Information collective et individuelle**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Article 8.1 **Information collective et suivi de la participation**

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 8.2 **Information individuelle**

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice écoulé,
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande et le choix d'affectation
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant de la CSG et de la CRDS,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits,
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés

concernés.

Article 8.3 **Départ du salarié**

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan d'épargne de son nouvel employeur, quand ce plan d'épargne existe. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Article 9 **Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenus de notifier à la Direction Régionale de l'Économie de l'Emploi du Travail et de Solidarité (DREETS) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord
- ses modalités d'application notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DREETS.

Article 10 **Différends - règlements des litiges**

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II **Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord, pour l'application des dispositions relatives à la participation, a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les parties signataires recommandent le choix de la formule de participation à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

Article 11 **Choix laissé à l'entreprise**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Indépendamment des dispositions générales contenues dans les articles précédents, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

11.1

Formule de participation

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes :

Option 2 :

$$RSP = 1/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Option 3 :

$$RSP = 2/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévu par la loi du 29 novembre 2023. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excédera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale.

11.2

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) - Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule de répartition prévue à l'article 4 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :
— Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).

$$RSP \text{ individuelle} = RSP \times \text{salaire individuel annuel brut} / \text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}$$

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que définies à l'article 4 de l'accord, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait n'avait pas été absent.

— Pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :

$$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{Nombre de bénéficiaires}$$

11.3

Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La durée de la participation étant précisé que le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

-
- L'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1 ou 2).
 - L'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 12

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 14

Dépôt - Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 15

Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, et sera déposé à la Direction Générale du Travail.

Article 16

Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 17

Dispositions antérieures

Le présent accord révisé en totalité l'accord antérieur du 11 octobre 2017 auquel il se substitue dans son intégralité.

Annexe - Document de mise en place de la participation aux bénéfices

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1 **Durée du dispositif de participation**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La participation est mise en place pour l'exercice ... (A définir entre un et trois exercices - Préciser le ou les exercices concernés - option 1) étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé) La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le ../../. pour une durée indéterminée Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 2 **Formule de participation**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

La formule de participation retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

— : option 1

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

— : option 2

$$RSP = 1/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

— : option 3

$$RSP = 2/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 **Répartition de la RSP**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

La formule de répartition retenue de la participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

— : option 1

RSP individuelle = RSP / Nombre de bénéficiaires × Durée annuelle individuelle de travail / 1607 h

— : option 2

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute des bénéficiaires

— : option 3

RSP individuelle = RSP / Nombre de bénéficiaires

Article 4 **Information du CSE (s'il existe)**

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du ...

Article 5 **Autres dispositions**

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 6 **Dépôt**

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Intéressement

Accord du 14 novembre 2017

[Étendu par arr. 7 sept. 2018, JO 14 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du Code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail.

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise et aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, à la fois proportionnelle aux salaires et uniforme.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, la prime d'intéressement versée ne pourra se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2

Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

— pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

— pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la Direccte par l'employeur précisera dans un document les trois exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5^{ème} mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

Article 3

Calcul de la prime d'intéressement

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du Chiffre d'Affaire (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N - 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est +4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période

de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 **Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois dans la période de référence choisie :

— Les salariés de l'entreprise (Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent)

— Les chefs d'entreprises et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés.

— Le conjoint du chef d'entreprise d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Article 5 **Répartition entre les bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est égalitaire, calculée au prorata du temps de travail (y compris heures supplémentaires et complémentaires) pour les salariés à temps partiel. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

$\text{Intéressement individuel} = 50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{Montant annuel individuel du salaire brut}$

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond prévue ci-après.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (art. R. 3314-3 Code du travail). Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gteltes, primes sur objectifs...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures

de délégation du personnel, etc).

(Avenant n° 1, 6 févr. 2020, étendu) Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder «3/4» du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Article 6

Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail par décision du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Article 7

Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins un mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8

Option des versements de la prime d'intéressement

Dans les quinze jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables.
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu.
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9

Information sur l'intéressement

9.1

Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affiché dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 «suivi de l'accord».

9.2

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- les montants de la CSG et de la CRDS.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la Direccte.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif

est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 10 **Départ d'un salarié**

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant un an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12 **Différends - règlement des litiges**

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le Code de procédure civile.

Article 13 **Durée de l'accord, extension, dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Au plus tard, au 31 décembre 2020, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche,
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Accord du 5 novembre 2024

[Agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Le constat fait par les parties signataires de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est que :

«Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas.»

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de la branche du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, et en particulier s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord comporte en conséquence un dispositif d'intéressement et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent accord s'inscrit, en conséquence, dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du code du travail.

Chapitre I

Dispositions générales et champ d'application

Article 1

Objet

Les dispositions qui suivent visent à associer, conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

Les entreprises de la branche du Négoce de l'ameublement qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies ci-après. Les entreprises peuvent aussi retenir une formule de calcul différente liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2

Modalités de mise en place

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise :

— Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place directe des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail et de l'article L. 3312-8 du code du travail.

— (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3 **Calcul de la prime d'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$PGI = 5 \% \times \text{RNAI}$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

- Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % (par rapport à l'année N – 1) (termes ajoutés par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu)

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou – variation de stock).

- Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % (par rapport à l'année N – 1) (termes ajoutés par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu)

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 **Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois dans la période de référence choisie :

— Les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;

— Si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :

- Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;

- Le conjoint collaborateur ou associé, ou le partenaire lié par un PACS du chef d'une entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 5 **Répartition entre les bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

a

Répartition pour 50 % de la masse globale d'intéressement

— Détermination du montant uniforme :

Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

— Montant individuel d'intéressement :

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) Montant individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires x durée annuelle individuelle du travail/1607 heures

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Pour les salariés à temps partiel, c'est la durée contractuelle qui sera prise en compte.

Pour le calcul de la durée individuelle du travail, celle-ci sera effectuée en prenant en considération l'ensemble des absences prévues au b) ci-après, comme si le salarié avait effectivement travaillé pendant ces périodes.

b

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

— Intéressement individuel =

50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence x montant annuel individuel du salaire brut

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail, en cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé de deuil, de période de mise en quarantaine, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gueltes, primes sur objectifs ...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. Il en est de même du temps partiel thérapeutique.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 6

Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions des articles L. 3314-10 du code du travail.

Article 7

Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture

de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8

Option des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 16 novembre 2023. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9

Information sur l'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

9.1

Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

9.2

Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Article 10

Départ d'un salarié

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;
UNSA.

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) En l'absence d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises, si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

(Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) Lorsqu'il existe un plan d'épargne entreprise ou interentreprises et qu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne pouvait être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes dues serait affectées au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continuerait d'être assurée par l'organisme qui en la charge selon la législation en vigueur relative aux comptes bancaires inactifs prévue notamment à l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

En outre et en cas d'affectation des sommes issues de l'intéressement dans un PEE, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan d'épargne de son nouvel employeur, quand ce plan existe. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 11 **Suivi de l'intéressement**

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application du dispositif d'intéressement.

Article 12 **Différends - Règlement des litiges**

En cas de litige concernant l'application de l'intéressement, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II **Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord, pour l'application des dispositions relatives à l'intéressement, a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 **Choix laissé à l'entreprise**

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNAEM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

13.1

Formules d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour la formule suivante (option 2) :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N - 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

13.2

Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

— Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).

— Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3).

- (Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu) Pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) : prime globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant.

13.3

Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

— La durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans),

— L'option retenue pour la détermination de la part globale d'intéressement (option 1 ou 2).

— L'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre période d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 14

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 15

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 16
Dépôt - Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 17
Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, et sera déposé à la Direction Générale du Travail.

Article 18
Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;*
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.*

Article 19
Dispositions antérieures

Le présent accord révisé en totalité l'accord antérieur du 14 novembre 2017, auquel il se substitue dans son intégralité.

Annexe - Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1
Durée du dispositif d'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

L'intéressement est mis en place pour une durée de ... exercices (A définir entre 1 et 5 ans) à compter de l'exercice ouvert le .../.../... (termes ajoutés par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé et non étendu).

Article 2
Formule d'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

La formule d'intéressement retenue correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

— : option 1 :

$PGI = 5 \% \times RNI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année $N - 1$

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année $N - 1$

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

— : option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période $N - 1$.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 3

Répartition de l'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2025, agréé par arr. 24 juin 2025, JO 28 juin et non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

UNSA.

La formule de répartition retenue de l'intéressement correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

— : option 1 : répartition 50 % proportionnelle au temps de présence et 50 % proportionnelle au salaire

$50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle du travail} / 1607 \text{ heures} + 50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{montant annuel individuel du salaire brut}$

— : option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire

$\text{masse globale d'intéressement} / \text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{montant annuel individuel du salaire brut}$

— : option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence

$\text{masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle du travail} / 1607 \text{ heures}$

— : option 4 : répartition uniforme

$\text{masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires}$

Article 4

Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du ...

Article 5
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6
Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ... le ...

La Direction

Prime de partage de la valeur

Accord du 5 novembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (article 1) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Il constitue un outil supplémentaire à disposition des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement, en particulier celles de moins de 50 salariés, à l'effet de répondre aux souhaits des signataires de l'ANI du 20 février 2023 relatif au partage de la valeur. Il répond aussi aux obligations de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023, plus particulièrement s'agissant des petites entreprises, qui aux conditions de cet article, doivent à titre expérimental à partir de 2025, mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que ce dispositif ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'il soit versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1
Principes et champ d'application

Les entreprises de moins de 50 salariés de la branche du négoce de l'ameublement peuvent mettre en place un dispositif de PPV et faire une application directe du dispositif ci-après, qui constitue un accord type de branche, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Par ailleurs, ces entreprises pourront aussi mettre en place, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, une telle prime et des modalités de répartition différentes de celles contenues dans le présent accord.

Enfin, cet accord dans son application est subordonné au maintien, pour ces entreprises, du régime social et fiscal de faveur, tel qu'il résulte des dispositions légales. Si celles-ci devaient être supprimées, il deviendrait automatiquement caduc, sauf décision de l'entreprise d'en poursuivre le versement.

Article 2
Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail, dès lors qu'ils sont présents au jour de la décision d'application telle que matérialisée par le document annexé au présent accord.

Article 3
Montants

Option minimale 1 : prime annuelle de 250 €

Option 2 : prime annuelle de 500 €

Option 3 : prime annuelle de 750 €

Option 4 : prime annuelle supérieure aux montants ci-dessus jusqu'aux plafonds légaux, telle que définie par la décision d'application.

Cette prime pourra être attribuée en une ou deux fois dans l'exercice.

Article 4 **Modalités de répartition**

Deux modalités de versement sont prévues :

Option 1 : Répartition égalitaire sauf prorata pour salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel apprécié au jour du versement.

Option 2 :

- Répartition en fonction de la classification pour 50 % du montant :

- Ouvriers-employés : Montant de l'option 1 ou option 2

- Agents de maîtrise et cadres : Montant de l'option 2 ou 3

- Répartition égalitaire pour 50 % du montant (cf. modalité 1)

Article 5 **Modalités de mise en place**

Le document prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- L'exercice d'application de la prime

- La date ou les dates de versement de la prime

- L'option retenue pour le montant (option 1, 2, 3 ou 4)

- L'option retenue pour la répartition (option 1, 2 ou 3)

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en œuvre du dispositif et de ses modalités d'application.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 3).

Article 6 **Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 7 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 8 **Dépôt - Date d'effet**

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 9 **Suivi**

Au plus tard le 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- Le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;

- Les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Annexe - Document de mise en place de la PPV

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de la prime de partage de la valeur aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives au montant de la prime, ainsi qu'aux modalités de répartition entre les salariés.

Article 1
Année de versement

La prime concerne l'exercice ... (à préciser).

Elle sera versée en une seule fois au mois de ...

Ou bien

Elle sera versée en deux fois, au mois de ... et au mois de ...

Article 2
Montant de la PPV

Le montant correspond à l'option ... (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit : ... (renseigner le montant).

Article 3
Répartition de la PPV

La PPV sera répartie entre les salariés de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option ... (1 ou 2) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : ... (reprendre l'option choisie).

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du ...

Article 5
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif de PPV s'appliquent intégralement.

Épargne salariale

Accord du 16 novembre 2023

[Agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrête d'extension au Journal Officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord constitue un dispositif d'épargne salariale destiné à recevoir les produits de la participation ou de l'intéressement mis en place dans les entreprises de la branche du Négoce de l'Ameublement, soit issus de leurs propres accords, soit issus de la mise en œuvre des accords de branche du 11 octobre 2017 relatif à la participation, et du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement.

Il comporte à la fois un plan d'épargne interentreprise (PEI) et un plan d'épargne retraite interentreprises collectif

(PERCOL I) :

Le plan d'épargne interentreprise de la branche du Négoce de l'Ameublement (ci-après le «PEI») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'Entreprise de se constituer une épargne à court terme ;

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises de la branche du Négoce de l'Ameublement (ci-après le «PERCOL-I») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne pour la retraite.

Chapitre Préliminaire

Dispositions communes

Article 1

Champ d'application

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des entreprises ayant au moins un salarié relevant du champ d'application de la convention collective du Négoce de l'Ameublement sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être couverte par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les entreprises restent libres d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2

Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I

2.1

Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du Code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du Code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, celles-ci pourraient le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus après en avoir informé le CSE, s'il existe ainsi que les salariés par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'Entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des Plans désigné à l'Article 3.

2.2

Exclusion

La sortie de l'Entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fait par une notification expresse de l'Entreprise sortant du champ d'application de l'Accord de Branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'Entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des Plans.

Article 3

Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I

Les partenaires sociaux ont fait le choix de confier :

- La gestion administrative du PEI et du PERCOL-I à : Amundi ESR ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris. Adresse postale : 26956 Valence Cedex 9
- La gestion des FCPE, supports de placements du PEI et du PERCOL-I à : Amundi Asset Management, société par actions simplifiée (SAS) ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris ; le Dépositaire étant CACEIS Bank, société anonyme ayant son siège social 1-3 place Valhubert, 75013 Paris
- La gestion des rentes viagères du PERCOL-I à : PREDICA, contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09).

Article 4

Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I

Le bulletin d'adhésion à compléter et signer par l'Entreprise pour adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I contient les précisions suivantes :

- bénéficiaires du dispositif ;
- frais pris en charge par l'employeur pour le fonctionnement du PEI et du PERCOL-I ;
- abondement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;

-
- montant de l'abondement, le cas échéant ;
 - information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
 - formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent Accord (cf. Annexe 1).

Son utilisation est obligatoire pour les Entreprises de la Branche du Négoce de l'Ameublement souhaitant y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 5

Information de la branche du négoce de l'ameublement

Un exemplaire papier et signé du bulletin d'adhésion de l'Entreprise sera également adressé à la Branche du Négoce de l'Ameublement par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette information sera transmise à la réunion annuelle de la commission prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le teneur de comptes/Gestionnaire des Plans adresse à la Branche du Négoce de l'Ameublement, un reporting annuel des Entreprises adhérentes.

Article 6

Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans

L'organisme gestionnaire choisi par la Branche du Négoce de l'Ameublement pour la gestion administrative et financière du présent Accord se verra adresser par l'Entreprise un exemplaire du bulletin d'adhésion (Annexe 1) en version papier signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire seront effectuées en conséquence.

Article 7

Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du Code du travail ou le document unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231 du Code du travail.

Chapitre I

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 8

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après «participant»), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté requise de trois mois dans leur entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de travail des 12 mois qui la précèdent.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et moins de 250 salariés.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, pour un motif autre que la retraite, ne peuvent pas effectuer de nouveaux versements à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Les participants ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'éventuel abondement de l'Entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin d'adhésion de l'Entreprise à l'Accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PEI sera alors ouvert au nom du salarié participant par le teneur de compte/gestionnaire du PEI.

Article 9 Alimentation du PEI

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Il est convenu que le compte de chacun des participants au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

— Des versements volontaires facultatifs des participants, plafonnés :

m Pour les salariés, à 25 % de la rémunération brute annuelle

m Pour les dirigeants et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du code du travail, à 25 % de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente

m Pour le conjoint associé ou collaborateur visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale

m Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale

— Des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail ;

— Du transfert des droits gérés dans le CET, dans les conditions prévues à l'article L. 3332.10 du Code du travail ;

— Du transfert avec ou sans rupture du contrat de travail d'avoirs précédemment détenus dans un plan d'épargne entreprise, de groupe ou un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement.

— Éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

m Le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;

m 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale brut de CSG et de CRDS

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre :

— option 1 : Pas d'abondement

— option 2 : Abondement égal à un 1/4 des versements des salariés

— option 3 : abondement égal au 1/2 des versements des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'Entreprise au compte individuel PEI des salariés :

— n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles ;

— n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

La part revenant à chaque participant dans la réserve spéciale de participation (RSP) est versée sur son compte individuel dans le PEI pour l'intégralité de son montant. Si le participant n'a pas formulé une demande de versement immédiat ou, pour moitié dans le PEI et pour l'autre moitié dans le PERCOL-I, si l'Entreprise a adhéré aux deux plans.

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et non étendu) Les sommes versées au Plan en l'absence de réponse du béné-

ficiaire sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement au Plan, sont investies selon l'option par défaut définie dans l'article 10.

Article 10

Investissement des fonds affectés au PEI

Les sommes versées au PEI sont employées, au choix de chaque participant, à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

Les signataires rappellent leur volonté de permettre aux participants de demander à ce qu'une partie des sommes recueillies soient investies en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement d'entreprises solidaire, investi dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier mais aussi dans des entreprises solidaires d'utilité sociale au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Chaque participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées dans le guide qui sera mis à sa disposition.

Les participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Les versements des participants au PEI sont effectués auprès du gestionnaire sélectionné par la Branche du Négoce de l'Ameublement selon les modalités contractuelles définies.

L'adhésion de l'Entreprise au présent PEI comporte l'approbation du règlement des FCPE cités en annexe.

Option par défaut :

À défaut de choix de placement dûment exprimé par le participant, les sommes affectées au PEI, quelle que soit leur origine, sont investies en totalité dans le FCPE Amundi Label Monétaire ESR - F.

Modalités de réinvestissement

Les revenus et produits des avoirs compris dans les FCPE sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gestionnaire choisi par la Branche du Négoce de l'Ameublement précisé à l'article 3.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 11

Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PEI de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique par l'entreprise est faite au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise. Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la communication de ce livret en le mettant à disposition des entreprises de la branche.

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout participant un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du Code du travail.

Information au départ d'une Entreprise adhérente / Transfert individuel des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout participant quittant une Entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la Branche du Négoce de l'Ameublement assure la communication de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le Participant qui a quitté l'Entreprise peut demander au teneur de compte gestionnaire du PEI le transfert des sommes qu'il détient vers le plan d'épargne de son nouvel employeur en lien avec le teneur de compte de son nouveau plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Aide à la décision

Les participants peuvent bénéficier, à leur demande, d'un conseil personnalisé sur leurs décisions de placement, fourni par l'organisme de gestion mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information, établi par lui, remis aux participants.

Article 12 Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les participants qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des participants.

Article 13 Déblocage des sommes

Délai de déblocage

L'intégralité des sommes provenant des versements au PEI est disponible à l'expiration d'un délai de blocage de minimum 5 ans. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEI sert à acheter des parts de l'entreprise ou à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'article L 225-177 ou à l'article L 225-179 du code de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du Code du travail, les fonds présents sur le PEI peuvent être exceptionnellement liquidés, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit, avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

- Mariage du participant ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un acte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire : Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ; soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;
- Situation de surendettement du salarié,
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS,

-
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
 - Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
 - Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou remise en état de la résidence principale endommagée par une catastrophe naturelle.
- Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 14

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du chapitre I du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre II

Plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I)

Article 15

Principes

Afin de permettre aux salariés de l'entreprise adhérente de se constituer une épargne retraite, la Branche du Négoce de l'Ameublement a décidé de mettre en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOL-I) ayant pour objet l'acquisition d'un capital à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (CSS), sous forme de rente viagère et/ou de capital dans les conditions prévues aux articles L. 224-5 et L. 224-11 du code monétaire et financier.

Ses modalités de fonctionnement sont définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite «Loi Pacte») complétée notamment par ses différents textes d'application.

Il peut être notamment alimenté par des versements obligatoires de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du Code Monétaire et Financier (CMF) et dans les conditions prévues dans le présent Accord.

Article 16

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après «titulaire»), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I), dès lors que leur entreprise a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié et moins de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui précèdent.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ en retraite peuvent continuer à verser au PERCOL-I, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'abondement de l'Entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Les anciens salariés qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un PERCOL-I ou d'un PERU dans leur nouvelle entreprise, peuvent continuer à effectuer des versements volontaires sur le présent PERCOL-I. En revanche, les frais afférents à la gestion du Plan sont exclusivement à leur charge. En outre, ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOL-I accompagné du bulletin d'adhésion de l'Entreprise à l'Accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PERCOL-I sera alors ouvert au nom du salarié Participant par

le teneur de compte/gestionnaire du PERCOL-I.

Article 17 **Alimentation du PERCOL-I**

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PERCOL-I peut être alimenté par les sommes provenant :

— Des versements volontaires du titulaire ;

— Des versements issus de l'Entreprise : au titre de la participation aux résultats de l'Entreprise, ou de l'Intéressement, ou de versements de l'Entreprise (abondement), ou droits inscrits au compte épargne-temps dans l'Entreprise ou des jours de repos ou de congés non pris, et dans les limites fixées par décret;

Chaque titulaire peut effectuer à tout moment un versement au PERCOL-I du montant de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf demande expresse du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Chaque titulaire fixe le montant de sa contribution annuelle, qui leur sera précompté de son salaire. Le montant minimum de chaque versement est fixé à 100 euros.

— Des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits.

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées pour moitié par défaut.

Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— (Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) Les droits inscrits à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris ainsi que les droits à congés payés obtenu au-delà de 24 jours ouvrables. Les droits CET investis au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatrice calculée selon les dispositions de l'Accord de CET ;

— Tout ancien salarié d'une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOL-I dès lors qu'il n'existe pas de tel plan chez son nouvel employeur.

— Du transfert vers le CET ou, en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an et dans les conditions prévues à l'article L. 3334-8 du code du travail.

— Le PERCOL-I peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite tel que prévu à l'article 17.

— Éventuellement l'abondement de l'entreprise

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

m Le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;

m 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du Code du travail. Le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre :

— option 1 : Pas d'abondement

— option 2 : Abondement égal à un 1/4 des versements volontaires

— option 3 : abondement égal à un 1/2 des versements volontaires

Pour les autres entreprises, le montant de l'abondement éventuel sera défini par accord d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un abondement d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application directe du présent accord, le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du Code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

- option 1 : Pas d'abondement d'amorçage
- option 2 : Abondement d'amorçage de 1/8^{ème} du montant mensuel du SMIC brut
- option 3 : abondement d'amorçage de 1/4 du montant mensuel du SMIC brut

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du titulaire de la participation sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont investies selon l'option par défaut définie dans l'article 19.

Cette option par défaut s'applique également aux sommes issues de la Participation dont le bénéficiaire demande l'affectation au PERCOL-I sans indiquer le mode de gestion et/ou le support retenu.

Article 18 **Transferts individuels**

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PERCOL-I.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'Entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOL-I peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite autorisé par la loi L. 224-40 du code monétaire et financier, soit :

1. un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
2. un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
3. un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
4. une convention d'assurance de groupe dénommée «complémentaire retraite des hospitaliers» mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
5. les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
6. un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.
7. un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (Versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Tout autre type de source de droits individuels pouvant alimenter par transfert le PERCOL-I, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PERCOL-I dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié le titulaire est affilié à titre

obligatoire ne sont transférables que lorsque ce dernier n'est plus tenu d'y adhérer.

Article 19

Gestion financière du PERCOL-I

Les sommes versées au PERCOL-I par les titulaires ou par l'entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) proposés par le gestionnaire du PERCOL-I mentionné à l'Article 3.

Les critères de choix retenus pour déterminer les formules de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE qui sont mentionnés dans leur DICI, disponibles sur le site internet de la société de gestion : www.amundi-ee.com

Les sommes versées au PERCOL-I peuvent être investies, selon le choix du titulaire, dans plusieurs modes de gestion : «Gestion Libre» et/ou «Gestion Pilotée» définies ci-après.

19-1

Gestion Libre

Le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut visée infra s'applique.

Dans le cadre de la «Gestion Libre», les sommes recueillies par le PERCOL-I sont employées, au choix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

19-2

Gestion «Pilotée»

Le titulaire peut également choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire progressivement les risques financiers dite «Gestion Pilotée».

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le titulaire. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche.

La date de liquidation retenue correspond à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le titulaire.

19-3

Option par défaut

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du Code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement «équilibré horizon retraite».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion de son compte individuel de retraite et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la grille de gestion pilotée correspondant au profil «équilibré horizon retraite» en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le titulaire. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expresse du titulaire, la gestion pilotée existante au profil «Équilibre» est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille, correspondant au profil «équilibré horizon retraite», est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'Entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du Titulaire affectée par défaut dans le PERCOL-I, le sera en «Gestion Pilotée».

19-4

Modification du choix de placement ou du choix de gestion ou d'échéance

À tout moment, les titulaires ont la possibilité de modifier leur choix de gestion financière et lorsqu'ils sont en gestion libre, les supports FCPE sélectionnés conformément aux dispositions convenues avec le gestionnaire du PERCOL-I.

L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage des avoirs et ne donnera pas lieu au prélèvement des frais d'entrée au FCPE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tout moment, les titulaires ont également la possibilité de changer de mode de gestion (gestion pilotée vers ges-

tion libre et inversement) ou de date d'échéance lorsqu'ils sont en gestion pilotée.

La demande est transmise directement au gestionnaire qui tient à la disposition des titulaires toutes les informations sur les modalités et délais de modifications.

Article 20

Information individuelle et collective

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PERCOL-I de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique est faite au CSE s'il existe.

Information individuelle

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCOL-I et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise dans les conditions de l'article 11 du présent accord.

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout titulaire un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du Code du travail.

Aide à la décision

Les titulaires peuvent solliciter toutes informations auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent accord afin de les éclairer sur leurs décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information établi par lui, remis aux bénéficiaires.

Article 21

Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les titulaires qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des titulaires.

Article 22

Déblocage des sommes

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PERCOL-I. Toutefois, la liquidation est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes de valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente ; l'épargnant peut également demander un panachage entre ces deux modes de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant peut demander le déblocage anticipé de ses avoirs dans les cas suivants (L. 224-4 du Code monétaire et financier) :

- Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
 - La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
 - L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
 - La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
 - L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3^o de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.
 - Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan. Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.
- La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 23

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du chapitre II du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel tel que défini dans l'article 17. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre III

Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 24

Conseil de surveillance

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fond commun de placement.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé. Les organisations syndicales signataires de l'accord peuvent participer en auditeur libre aux conseils de surveillance annuels des FCPE proposés.

Article 25

Commission paritaire de suivi

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article

L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Une commission paritaire de suivi est instituée au niveau de la branche. Elle a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant du collège des organisations syndicales ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La commission paritaire de suivi se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants :

- Encours déposés sur les fonds proposés,
- Frais de gestion des fonds,
- Performance des fonds,
- Nouveaux contrats conclus au cours de la période,
- Montant moyen de versement par salarié,
- Nombre total de rachats,
- Les commissionnements,
- Et les montants facturés,
- Formuler des recommandations

(Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) Elle s'assure également que les salariés sollicitant une aide à la décision dans les conditions prévues aux articles 11 et 20 du présent accord, reçoivent de l'organisme gestionnaire des conseils adaptés à leur situation.

Chapitre IV

Dispositions finales

Article 26

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée prenant effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrête d'extension au Journal officiel.

Article 27

Agrément - Extension - Dépôt

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du code du travail et l'extension du présent accord seront demandés par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, dans le cadre des dispositions légales applicables.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe 1

Bulletin d'adhésion entreprise à l'accord type de la branche négoce de l'ameublement PEI / PERCOL-I

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé par arr. 29 juill. 2024, JO 2 août et étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de son agrément puis extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Dénomination de l'Entreprise	
Représentant légal	
Siège social de l'Entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1) (Avenant n° 1, 13 juin 2024, agréé et étendu) Désignation du dispositif d'épargne concerne par le contrat

1.1- Dispositif d'Épargne salariale

- PEI (accord de branche du Négoce de l'Ameublement)
- PERCOL-I (accord de branche du Négoce de l'Ameublement)

1.2- Abondement

— Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'Entreprise.

— PEI Règles retenues par l'entreprise

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche :

— Option 1 — Option 2 — Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de ... % dans la limite de ... € (Plafond maximal de 8 % du Plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement éventuel défini par accord d'entreprise)

Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

- Participation — Intéressement — Versements volontaires — Transfert CET
- PERCOL-I Règles retenues par l'entreprise

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche :

— Option 1 — Option 2 — Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de ... % dans la limite de ... € (Plafond maximal de 16 % du Plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement éventuel défini par accord d'entreprise)

Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

- Participation — Intéressement — Versements volontaires — Transfert CET/Jours de congés
- Abondement d'amorçage à l'ouverture du dispositif :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche

— Option 1 — Option 2 — Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de ... % dans la limite de ... € (dans la limite de 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement d'amorçage éventuel défini par accord d'entreprise) :

— Abondement récurrent versé par l'entreprise adhérente (cf. abondement récurrent éventuel prévu par accord d'entreprise) :

Abondement de ... % dans la limite de ... € (dans la limite de 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale)

Périodicité de versement :

- Annuellement (Au début de chaque année civile : Janvier)
- Trimestriellement (Mars, Juin, Septembre et Décembre)

— sans abondement récurrent (dans les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche).

Commission de souscription

— Prise en charge par l'entreprise

— Prise en charge par le souscripteur

? Amundi ESR est le Teneur de Registre Centralisateur des Dispositifs d'Épargne salariale et des Dispositifs d'Épargne retraite.

? L'Entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte conservation des parts mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'Entreprise, quel que soit le motif ces frais cessent d'être à la charge de l'Entreprise et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2) Prestations liées à un plan d'épargne salariale PEI - Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des Épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : — L'Entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : — L'Entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix. L'Entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux Épargnants

— L'Entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

— L'Entreprise délègue le paiement net de PAS (Prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Prime d'intéressement

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des Épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : — L'Entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : — L'Entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix. L'Entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux Épargnants

— L'Entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

— L'Entreprise délègue le paiement net de PAS (Prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Passerelle CET / jours de congés ou de repos non pris vers un plan d'épargne salariale

Dispositifs concernés

— PEI — PERCOL-I

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise traite l'interrogation des Épargnants et leur choix de placement.

Option 2 : — L'Entreprise confie à Amundi ESR la collecte des choix de placement des Épargnants.

Les modalités de valorisation des jours sont fixées par la convention ou l'accord collectif mettant en place le CET.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des avoirs indisponibles :

— L'Entreprise délègue à Amundi ESR la reconnaissance des cas de déblocages anticipés pour chacun des dispositifs dans les conditions définies par le Code du travail.

3) Prestations liées à un plan d'épargne retraite - PERCOL-I - Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des Épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : — L'Entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : — L'Entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des Épargnants et recueille leur choix. L'Entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux Épargnants

— L'Entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

— L'Entreprise délègue le paiement net de PAS (Prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Prime d'intéressement

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des Epargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : — L'Entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des Epargnants et recueille leur choix.

Option 3 : — L'Entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des Epargnants et recueille leur choix. L'Entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux Epargnants

— L'Entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

— L'Entreprise délègue le paiement net de PAS (Prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Passerelle CET / jours de congés non pris vers un plan d'épargne salariale

— Oui — Non

Option 1 : — L'Entreprise traite l'interrogation des Epargnants et leur choix de placement.

Option 2 : — L'Entreprise confie à Amundi ESR la collecte des choix de placement des Epargnants.

Les modalités de valorisation des jours sont fixées par la convention ou l'accord collectif mettant en place le CET.

4) Opérations initiées par l'épargnant

Versements volontaires :

— Possibilité de versements exceptionnels.

— Possibilité de versements programmés.

Option 1 : — Réception des versements volontaires par Amundi ESR.

Option 2 : — Réception des versements volontaires par l'Entreprise.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des avoirs indisponibles :

— L'Entreprise délègue à Amundi ESR la reconnaissance des cas de déblocages anticipés pour chacun des dispositifs dans les conditions définies par le Code du travail.

Formulaire d'habilitation des «correspondants»

— **Ouverture** — **Modification** — **Clôture**

Le client entreprise

Raison sociale : ____ Code Entreprise : [][][][][][]
Siren : [][][][][][][][][][][][][][][][] Lieu d'immatriculation ____
Adresse : ____
Représenté par : • M^{me} • M. (nom et prénom) ____
Fonction : ____
Téléphone : [][][][][][][][][][][][][][][][] E-mail ____
Mobile : [][][][][][][][][][][][][][][][]
Dûment habilité aux fins des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'Espace sécurisé Internet «Correspondants» est ouvert au(x) Correspondant(s) habilités à partir du portail : <https://www.amundi-ee.com/correspondant>

Les fonctionnalités - Généralités

L'accès à l'Espace sécurisé Internet «Correspondants» permet, en fonction de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières sont décrites à l'article 3 des Conditions d'utilisation, un exemplaire devra être remis par l'Entreprise à chaque Correspondant désigné (également disponible sur le Site Internet sous la rubrique «Informations Légales»).

L'Entreprise désigne son (ses) Correspondant(s) et lui (leur) attribue une ou plusieurs habilitation(s) relative(s) à une ou plusieurs des fonctionnalités décrites et énumérées à l'article 3 des Conditions d'utilisation. Si un Correspondant est désigné sur plusieurs Entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités pour toutes ces Entreprises.

Des Données d'Accès seront communiquées à chaque Correspondant. Ces données confidentielles sont uniques et

Habilitation du correspondant administrateur

Habilitation du correspondant établissement (le cas échéant)Fait le ...

Annexe 2

Gestion financière

Fonds proposes dans le cadre du PEI

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Fonds proposés dans le cadre du PERCOL-I

Nom du support de placement	Niveau de risque
Amundi label monétaire ESR - F	1
Amundi label harmonie solidaire ESR - F	3
Amundi label prudence ESR - F	4
Amundi label équilibre ESR - F	4
Amundi convictions ESR - F	5
CPR ES action climat - F	6

Annexe 3

Gestion pilotée du PERCOL-I

L'option «Gestion Pilotée» est une technique d'allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

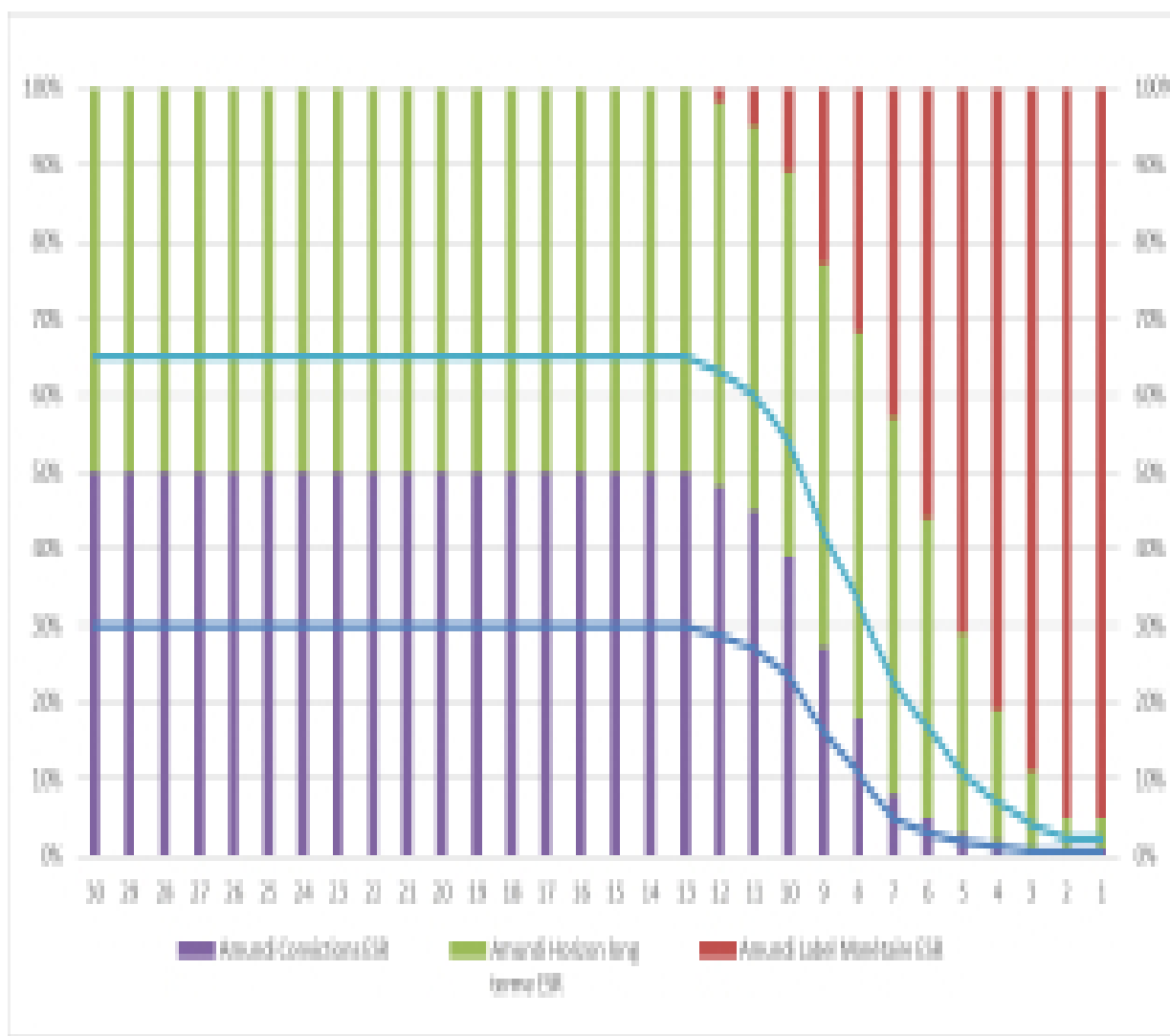
Une approche de la retraite par horizon

Chaque Titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite,
 - une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale;
- Puis il détermine son profil d'investisseur : Prudent, Équilibre ou Dynamique, en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option «Gestion Pilotée», le Titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

Grille de gestion pilotée : prudente



La société de gestion des FCPE est susceptible d'apporter des adaptations aux grilles définies ci-dessus en modifiant la répartition des actifs entre les supports. Les nouvelles grilles ainsi définies seront préalablement portées à la connaissance des Titulaires et des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

Les grilles d'allocation d'actifs sont investies au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

	Prudent			Équilibre			Dynamique		
Nombre d'années avant échéance	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR
30	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
29	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %

Nombre d'années avant échéance	Prudent			Équilibre			Dynamique		
	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR
28	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
27	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
26	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
25	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
24	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
23	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
22	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
21	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
20	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
19	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
18	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
17	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
16	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
15	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
14	0 %	50 %	50 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
13	0 %	53 %	47 %	0 %	20 %	80 %	0 %	0 %	100 %
12	1 %	55 %	44 %	0 %	23 %	77 %	0 %	0 %	100 %
11	5 %	55 %	40 %	0 %	28 %	72 %	0 %	0 %	100 %
10	8 %	55 %	37 %	0 %	34 %	66 %	0 %	4 %	96 %
9	11 %	55 %	34 %	0 %	39 %	61 %	0 %	11 %	89 %
8	15 %	55 %	30 %	0 %	45 %	55 %	0 %	19 %	81 %
7	19 %	55 %	26 %	0 %	51 %	49 %	0 %	27 %	73 %
6	22 %	55 %	23 %	0 %	58 %	42 %	0 %	36 %	64 %
5	26 %	55 %	19 %	5 %	60 %	35 %	0 %	45 %	55 %
4	31 %	55 %	14 %	12 %	60 %	28 %	0 %	56 %	44 %
3	42 %	47 %	11 %	20 %	60 %	20 %	7 %	60 %	33 %
2	58 %	34 %	8 %	35 %	53 %	12 %	20 %	60 %	20 %
1	78 %	18 %	4 %	63 %	31 %	6 %	50 %	38 %	12 %

Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements «risqués» dans son investissement global.

Trimestriellement, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du Titulaire ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois supports de placement suivants :

- le FCPE «Amundi Label Monétaire ESR - F»
- le FCPE «Amundi Horizon Long Terme ESR - F»

— le FCPE «Amundi Convictions ESR - F»

Ainsi, dès que le titulaire ou bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le titulaire ou bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

— le mode de gestion retenu : «Gestion Pilotée»,

— l'horizon de son placement,

— et le profil choisi

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le Titulaire ou bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la «Gestion Pilotée», selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

a) le Titulaire ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en «Gestion Pilotée» : il procède comme indiqué ci-dessus.

b) le Titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en «Gestion Pilotée» : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon et/ou du profil choisis, il conserve automatiquement les caractéristiques pré-existantes.

c) le Titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en «Gestion Pilotée» et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de profil soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon et/ou le profil qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous «Gestion Pilotée» (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s) depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le titulaire ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du Titulaire ou bénéficiaire ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCOL-I.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option «Gestion Pilotée» en l'indiquant sur le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou non cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option «Gestion Pilotée» tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option «Gestion Libre», les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou son profil d'investisseur via le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Toutefois il est rappelé au Titulaire ou bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, de l'horizon de placement ou du profil d'investisseur peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option «Gestion Pilotée» en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

Annexe 4

Prestation de services

Service de personnalisation d'épargne (en option)

Le Service dénommé «Robo Advisor» permet aux Épargnants d'obtenir une recommandation personnalisée de placements en épargne salariale au regard des Dispositifs d'Épargne salariale, ainsi que dans le cadre des Dispositifs d'Épargne retraite (PER/PERCOL/PERO/PERU), en place dans l'Entreprise. Cette recommandation personnalisée est obtenue en fonction des objectifs d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la situation financière de l'Épargnant.

Ce service est facultatif et accessible uniquement sur internet au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant. Le salarié sera soumis à un questionnaire de type MIF (Marché d'Instruments Financiers) et devra l'accepter. Ce service peut faire l'objet d'une facturation à l'Épargnant. Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire

des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Le Service est accessible sous réserve que le Dispositif d'Épargne mis en place par l'Entreprise prévoit des Supports d'Investissement suffisamment nombreux afin de permettre à Amundi ESR de fournir une recommandation d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le droit de suspendre ou d'interrompre le service sous réserve d'une information préalable auprès de l'Entreprise et des Épargnants du service.

Accès à une offre de prêts personnels (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec Crédit Agricole Consumer Finance, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès à une offre de prêt personnel à taux bonifiés. En contrepartie du prêt, les avoirs du salarié sont nantis et restent bloqués pendant la durée du prêt. Le contrat de prêt est directement conclu entre les Épargnants et Crédit Agricole Consumer Finance.

Accès à une offre d'assurance décès invalidité «PREVIZEN» (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec PREDICA, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au travers d'un contrat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un compte lié à un Dispositif d'Épargne. Le contrat «PREVIZEN» est directement conclu entre les Épargnants et PREDICA.

Accès au service de bilan retraite individuel «BRI» (en option)

Amundi ESR propose, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès au service de bilan retraite individuel «BRI».

Le BRI comprend trois (3) niveaux de services définis ci-après.

1- Niveau de service correspondant au «Simulateur 45 secondes»

Le simulateur 45 secondes correspond à une simulation rapide du montant de la future retraite. Les calculs sont réalisés sur base des informations renseignées par l'Épargnant et en intégrant les encours détenus dans les différents Dispositifs d'Épargne.

Le simulateur 45 secondes est accessible à l'ensemble des Épargnants depuis leur espace sécurisé.

Le simulateur 45 secondes est gratuit pour les Épargnants ainsi que pour l'Entreprise.

2- Niveau de service correspondant au «BRI Digital»

Le BRI Digital permet de réaliser un bilan complet avec une analyse automatique du relevé individuel de situation de l'Épargnant. Il permet d'identifier les points clés de la retraite et d'avoir une estimation du montant de la future retraite en indiquant les options d'utilisation du capital constitué par l'épargne salariale et retraite. Ce bilan s'accompagne d'un indice de fiabilité et de recommandation pour corriger et optimiser notamment le recensement des points acquis. L'Épargnant a accès à une plateforme téléphonique pour l'accompagner dans sa démarche afin d'obtenir son relevé individuel de situation complet et d'en comprendre la lecture. En complément, l'Épargnant est informé des actualités réglementaires concernant son régime de retraite.

L'Entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants ayant accès au BRI Digital depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Digital est facturé sous forme d'un abonnement annuel, renouvelable par tacite reconduction d'année en année. L'Entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants pour lesquels le BRI Digital est pris en charge par L'Entreprise.

Lorsque le service est pris en charge par l'Entreprise, cette dernière pourra y renoncer par lettre recommandée avec avis d'accusé réception adressée à Amundi ESR deux (2) mois avant la date d'échéance.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

3- Niveau de service correspondant au «BRI Conseil»

Le BRI Conseil permet à l'Épargnant de réaliser un bilan digital complet et d'être accompagné pour effectuer les démarches de corrections et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéficie d'un entretien avec un expert de la retraite en vue de répondre aux éventuelles interrogations liées à sa situation.

L'Entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants ayant accès au BRI Conseil depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Conseil est facturé à l'acte. L'Entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants pour lesquels le BRI Conseil est pris en charge par L'Entreprise.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Protection des négociateurs nationaux

Accord du 14 novembre 2017

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 sous réserve de son extension à cette date]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Par le présent accord, les parties ont souhaité affirmer la nécessité que les participants à la CPPNI issue de l'avenant à la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement du 24 février 2017 puissent exercer leur mandat dans les conditions qui ne soient pas susceptibles d'affecter par ailleurs leur carrière professionnelle. L'engagement pris par ces participants au service de l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche postule en conséquence de leur assurer une protection similaire à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux dispositions de l'article L. 2411-3 du code du travail.

Article I Instance concernée

La protection est accordée aux salariés des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations patronales représentatives, participant aux réunions de la CPPNI à raison de trois participants par organisation syndicale représentative de salariés et trois par organisation patronale représentative.

Cette protection ne pourra concerner qu'un seul salarié par entreprise pour chaque syndicat représentatif au plan national.

Article II Condition de la protection

Pour prétendre à la protection ci-dessus, l'intéressé doit avoir dix-huit ans et justifier d'au moins une année d'ancienneté dans une entreprise de la branche telle que définie par l'article 1 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Cette condition d'ancienneté s'apprécie au cours des cinq années précédant le mandatement par l'organisation syndicale mandante.

Article III Mandatement

Les mandats donnés par les organisations syndicales représentatives de salariés ou patronales doivent être adressés à la FNAEM par lettre recommandée avec AR. Ce mandat doit être renouvelé après chaque publication des arrêtés de représentativité. En conséquence, les organisations syndicales concernées procèdent à cette formalité pour la première fois dès la publication des arrêtés de représentativité 2017.

Article IV Information de l'employeur

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante. Cette information sera faite par lettre recommandée avec AR précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPPNI de branche.

Article V

Contestation du mandatement

Lorsque l'employeur aura connaissance selon les modalités définies à l'article IV ci-avant du mandatement d'un salarié de l'entreprise, la contestation éventuelle sera faite dans les conditions de l'article L. 2143-8 du code du travail.

Article VI

Clause de rendez-vous

Dans le dernier semestre de la seconde année d'application du présent accord, les partenaires sociaux examineront l'opportunité de son extension à d'autres commissions nationales professionnelles créées au niveau de la branche.

Article VII

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties au présent accord considèrent que son contenu et la protection qu'il instaure est particulièrement adaptée à la représentation au sein de la branche des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Article VIII

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2018 sous réserve de son extension à cette date.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra également être dénoncé à tout moment.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des relations du Travail conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Médaille d'honneur du travail

Accord du 14 juin 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC-FO ;

FS CFTC.

Préambule

La médaille d'honneur du Travail instaurée par Décret du 15 mai 1948 modifié est une distinction honorifique témoignant la reconnaissance de l'État pour récompenser l'ancienneté et la qualité des services effectués chez un ou plusieurs employeurs. Les partenaires sociaux de la branche du négoce de l'ameublement ont souhaité accompagner cette reconnaissance par la mise en place d'une gratification dans les conditions définies au présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de Négoce de l'ameublement tel que défini par son article 1^o.

Article 2

Médaille d'honneur du travail

Après dix ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, il est attribué aux salariés des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement une gratification au titre de la médaille d'honneur du travail.

Article 3

Montant de la gratification

- Médaille d'argent : 20 ans de carrière : 100 € net
- Médaille de vermeil : 30 ans de carrière : 150 € net
- Médaille d'or : 35 ans de carrière ; 200 € net
- Grande médaille d'or : 40 ans de carrière : 250 € net

Ce dispositif ne se cumule pas avec un dispositif relatif à la Médaille du Travail mis en place dans l'entreprise. Toutefois, les montants prévus ci-dessus ne font pas obstacle aux versements par l'entreprise de gratifications plus importantes.

Article 4

Modalités d'attribution

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de leur médaille incombe aux salariés en vue des promotions du 14 juillet et du 1^{er} janvier.

Le présent accord s'applique aux premières promotions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2019.

Afin de bénéficier de cette gratification, le salarié devra obtenir le diplôme correspondant à l'échelon de la médaille d'honneur du travail, en transmettre copie à l'employeur et être présent à l'effectif au jour de la demande de gratification. La gratification sera versée au plus tard dans les trois mois suivant la remise de cette copie ou le cas échéant jointe au reçu pour solde de tout compte en cas de départ du salarié avant l'issue de ce délai de 3 mois.

Article 5

Modalités d'application

— Lors de la mise en place du présent accord, si le salarié est éligible simultanément à plusieurs échelons de médaille du travail, seul l'échelon de médaille du travail le plus élevé auquel il pourrait prétendre et sur justification, sera pris en compte pour l'obtention de la gratification correspondante, sans cumul possible. Toute nouvelle demande sans qu'ait été respectée cette disposition ne sera pas recevable.

— Ultérieurement, le salarié pourra prétendre aux gratifications prévues au présent accord s'il remplit les conditions d'ancienneté et de carrière telles que définies aux articles 2 et 3 ci-avant, pour les anniversaires de carrière survenant postérieurement à la date de mise en place du présent accord.

Article 6

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard au 1^{er} janvier 2019

Article 8

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Organisme collecteur de la contribution relative au financement du

paritarisme

Avenant n° 1 du 10 octobre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 jusqu'au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Préambule

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme collecteur de la contribution relative au financement du paritarisme dédié à la négociation interbranches.

Article 1 Organisme collecteur

Conformément à, l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la collecte de la contribution prévue par l'article 6.2 dudit accord est confiée à AGEFOS-PME pour la collecte 2019.

Article 2 Durée - Dépôt - Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an, prenant effet au 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'un des signataires.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail. Son extension ainsi que celle de l'accord de financement du paritarisme du 13 juin 2018 sera sollicitée.

Situations d'intempéries

Accord du 11 octobre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Préambule

Le constat de phénomènes climatiques de grandes ampleurs et relativement soudains, et les conséquences sur les conditions de travail des salariés, ainsi que sur l'activité des entreprises ont amené les partenaires sociaux de la branche du négoce de l'ameublement à une réflexion sur les solutions à mettre en œuvre dans ces circonstances. Le présent accord a en conséquence pour finalité de préciser les principes essentiels pouvant être mobilisés en cas d'intempéries.

Les Partenaires Sociaux rappellent leur définition de cette situation : doivent être considérées comme intempéries, les mauvaises conditions climatiques pouvant, dans certains cas, perturber le trajet domicile/travail (et inversement) des salariés et ajoutent que les alertes intempéries sont déclenchées par les pouvoirs publics.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de Négoce de l'ameublement tel que défini par son article 1.

Article 2

Intempéries

Lorsque l'entreprise et les salariés doivent faire face à une situation d'intempéries objectivement caractérisée et de courte durée, les solutions suivantes peuvent être mises en œuvre :

2.1

Mise en place de la récupération

Si l'entreprise, l'établissement, le magasin décident d'une fermeture avant le début ou pendant la journée de travail, la première heure perdue du fait de cette situation d'intempéries ne donnera lieu à aucune retenue sur salaire, les heures suivantes seront récupérées conformément aux dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail. L'inspecteur du travail sera informé simultanément ainsi que les représentants du personnel concernés. Les modalités de cette récupération seront définies après consultation du comité social et économique dans le respect des dispositions de l'article R. 3121-35, du code du travail.

2.2

Autorisation d'absence

Si l'entreprise, l'établissement ou le magasin restent en fonctionnement, le responsable hiérarchique pourra autoriser le départ anticipé des salariés qui en feront la demande, en cours de journée en tenant compte de la situation personnelle du salarié, de son éloignement, des moyens de locomotion. Cette autorisation d'absence peut, avec l'accord du salarié être imputée sur des heures RTT, des heures de compensation d'heures supplémentaires ou tout autre compteur d'heures au crédit du salarié et à défaut, donnera lieu à diminution proportionnelle de salaire.

Dans tous les cas cependant, la première heure ne donnera lieu à aucune réduction d'heure ou diminution de salaire.

2.3

Télétravail en situation exceptionnelle liée aux intempéries

Pour tenir compte de situation ne permettant pas au salarié de se déplacer dans l'entreprise en raison des intempéries, l'employeur pourra autoriser le salarié à exercer exceptionnellement son activité en télétravail si cela est compatible avec son activité et si celui-ci dispose des moyens techniques le permettant. Pour chaque journée supplémentaire, un nouvel accord devra être sollicité au préalable auprès de l'employeur. Ce temps de télétravail ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération ou la perte d'un avantage, hormis celui lié au déplacement dans l'entreprise.

Pour les Partenaires Sociaux, la mise en œuvre du télétravail est considérée dans cette situation comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 5

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ

d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Covid 19 : prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Accord du 27 avril 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa signature pour une durée déterminée à échéance au 31 oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour finalité la mise en œuvre des dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés dans le cadre de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Dans un contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie «COVID-19» et aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur du Négoce de l'Ameublement, les parties au présent accord ont souhaité afficher leur solidarité et leur détermination à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques tenant compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises de la branche.

Ainsi le présent accord s'applique seulement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il permet aux salariés concernés de bénéficier pour la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés plus favorable que le régime de l'activité partielle; il permet aux entreprises d'assurer la plus grande disponibilité des salariés au moment de la reprise et de la relance indispensable de l'activité.

Les parties signataires incitent ces entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions et les contreparties les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.

À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Article 1

Principe

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16-2° du code du travail et ce dans la limite de 6 jours ouvrables correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés :

- ayant acquis moins de 10 jours de congés payés à la date de signature du présent accord*
- pour lesquels auront été imposés des jours de RTT, des jours de repos pris sur le compte épargne-temps ou dans le cadre du dispositif de forfait jours, conformément aux dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance susvisée.*
- qui ont poursuivi sous la forme du télétravail leur activité habituelle.*

Article 2

Modalités

Ces congés peuvent être fixés soit préalablement, soit postérieurement à la mise en activité partielle des salariés concernés ou même en l'absence d'une telle situation.

Une information sera faite par tout moyen écrit au CSE quand il existe, préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié sera informé par tout moyen écrit, moyennant un délai de prévenance de sept jours francs, de la date fixée de prise des congés payés et du nombre de jour concerné, étant précisé que cette faculté donnée à l'employeur peut lui permettre de fractionner en plusieurs fois et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

Le nombre de jours de congés posés et pris par les salariés pendant la période de fermeture des magasins liée à l'état d'urgence sanitaire, seront déduits des jours à fixer par l'employeur.

Pour les salariés conjoints ou pacsés ou en concubinage travaillant dans la même entreprise, l'employeur fixera les-dits jours de congés en même temps.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- *D'abord la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente,*
- *Puis la prise de jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté...)*
- *Et enfin la prise des congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.*

La décision de l'employeur relative à la fixation des congés payés objets du présent accord, doit être prise avant le 31 août 2020.

Article 3 **Contreparties**

L'employeur qui fait application du présent accord, accordera aux salariés concernés 1 jour de congé payé supplémentaire, qui sera à prendre sur l'année civile 2021.

Si le salarié a quitté l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier de cette contrepartie, il percevra l'indemnité compensatrice correspondante à cette journée.

Article 4 **Date d'effet - Durée**

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Les parties conviennent de se revoir avant le 15 septembre pour la nécessité de reconduire les dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année 2020.

Article 5 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Télétravail

Accord du 19 avril 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord relatif à la mise en œuvre du télétravail ont pleinement conscience que cette forme d'organisation de l'activité permet de répondre à des considérations essentielles destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, mais également, dans certaines situations, à faciliter l'activité des travailleurs en situation de handicap ou même permettre le reclassement de salariés déclarés médicalement inaptes.

Pour autant ils estiment qu'un encadrement strict est nécessaire pour éviter tout risque de perméabilité entre la vie personnelle et l'activité professionnelle ainsi que pour éviter toute forme d'exclusion sociale pouvant résulter d'une absence de présence physique sur les lieux de travail considérée comme aussi essentielle à permettre un juste équilibre entre activité professionnelle et qualité de vie au travail.

Enfin, et pour tenir compte des prescriptions de l'ANI du 24 novembre 2020, il intègre, en vue de garantir la conti-

nuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés, les modalités du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure dans les conditions décrites par l'article L. 1222-11 du code du travail.

Par le présent accord, les acteurs de la négociation de branche ont donc souhaité répondre aux objectifs définis dans ce préambule.

Enfin le présent accord constitue un cadre qui peut être appliqué dans les entreprises de la branche quelle que soit la taille de celles-ci.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective du Négoce de l'ameublement.

Article 2

Définitions

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Chapitre II

Télétravail régulier

Article 3

Accord ou Charte du télétravail

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :

- Par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1221-9 du code du travail
- En l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, soit par l'application du présent accord, soit par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4

Mise en œuvre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Sauf demande expresse du salarié, le télétravail ne peut excéder 4 jours par semaine.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'obtention de leur activité en télétravail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de l'activité en télétravail laquelle ne peut être inférieure à trois mois, le nombre de jours en télétravail envisagé dans la semaine ou dans le mois.

Si la demande est acceptée, elle sera alors formalisée par l'avenant au contrat de travail tel que prévu à l'article 5 ci-après.

Article 5

Formalisation contractuelle

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail sup-

pose le consentement exprès des salariés concernés. *Ce consentement est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié ou par une clause spécifique de son contrat de travail*(Phrase exclue de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin).

Cet avenant, ou cette clause, définit notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail. Il mentionne également le cas échéant les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

À ce titre, il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser le salarié est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin il indique les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

Article 6

Encadrement horaire du télétravail

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. L'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail devra définir précisément les plages horaires de connexion.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 7

Adaptation et réversibilité

7-1

Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord dans l'avenant au contrat de travail et ne peut pas être inférieure à un mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance de quinze jours.

7-2

Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue à l'article 7-1, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, la réorganisation de l'entreprise ou le déménagement du salarié...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un mois.

Article 8

Lieux du télétravail

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité

puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes.

Sauf dérogation admise par l'employeur, le télétravail est effectué au domicile habituel de l'intéressé (selon l'adresse transmise au servicepaye et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

Article 9 **Équipements de travail**

Dans l'avenant mettant en place le télétravail ou dans la clause de télétravail du contrat de travail, sont précisés les équipements informatiques fournis nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail. Ces équipements informatiques incluront un dispositif visuel permettant d'assurer le contact avec l'entreprise.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Les équipements sont restitués à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 10 **Sécurité informatique**

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'avenant au contrat indique les recommandations de l'employeur en matière de sécurité numérique.

Article 11 **Protection et Assurances**

11-1 **Protection**

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

11-2 **Assurances**

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'employeur.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation «multirisque habitation» couvrant ledit domicile.

Article 12 **L'accompagnement des managers**

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : «le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la

fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise».

Dans cette perspective des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail. Des guides pratiques peuvent être mis en place. Il est également recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise.

Article 13

Formation

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

L'entreprise mettra en place une communication auprès de ses salariés afin de les accompagner à la mise en place de cette forme d'organisation du travail.

Article 14

Autres obligations de l'employeur

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :

- D'informer le salarié en télétravail de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Article 15

Droits collectifs

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits collectifs que ceux des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise (comme les tickets restaurants par exemple).

Ils ont accès lors de leur venue à l'entreprise, à l'ensemble des informations et publications émanant des réunions du CSE ou s'agissant des publications de tracts syndicaux.

L'accès à distance à l'ensemble des informations est garanti en télétravail total.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions légales, ils participent aux élections professionnelles.

Lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, une information sera faite sur le nombre de salariés en télétravail.

Chapitre III

Télétravail d'urgence

Article 16

Principes

Reprenant les termes de l'ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d'épidémie majeure.

Article 17

Anticipation des modalités à mettre en place

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte définissent les modalités de recours à ce type d'organisation de l'activité de l'entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s'il existe.

Article 18

Consultation du CSE

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 19

Information des salariés

L'employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc....).

Une vigilance particulière sera portée sur la question de l'isolement surtout s'il s'agit d'une période de télétravail à 100 %.

Le salarié s'estimant en difficulté peut saisir la Direction de l'entreprise, la médecine du travail ou le CSE, ou la CSSCT s'ils existent, en vue de trouver les réponses adaptées (mesures de soutien psychologique, retour à l'entreprise...).

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche les recommandations de l'INRS dans la documentation ED6384 «Le télétravail : quels risques ? quelles pistes de prévention ?» pour organiser au mieux le suivi des salariés en télétravail.

De même, ils souhaitent rappeler aux salariés la possibilité de téléphoner au numéro vert pour l'écoute, le soutien et le conseil des télétravailleurs au 0 800 13 00 00, numéro gratuit et qui fonctionne 24 h/24 et 7 j/7.

Article 20

Équipements de travail

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou avec l'accord des salariés en utilisant leur matériel personnel.

Chapitre IV

Dispositions finales

Article 21

Entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions qui précèdent peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail.

Article 22

Durée - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du Négoce de l'ameublement.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 20 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept., applicable à compter du premier jour du mois de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO.

Le secteur du négoce de l'ameublement a été fortement impacté par les diverses périodes de confinement dues à la crise sanitaire, notamment par 85 jours de fermeture des établissements en 2020, nonobstant en 2021 le couvre-feu, les nouvelles fermetures des établissements situés dans les centres commerciaux ou des commerces dits «non-essentiels», la crainte de nouveaux confinements.

Les éléments chiffrés déjà collectés font entrevoir pour l'ensemble du secteur une baisse de chiffre d'affaires située par l'IPEA, organisme qui suit cette activité, supérieur à 10 % pour certains circuits de distribution pour l'année 2020.

Les efforts des entreprises et de leurs salariés pour amoindrir la chute du chiffre d'affaires ne doit pas masquer :

— Un chiffre regagné pendant les périodes d'ouverture au prix d'une communication forte et d'une érosion des marges. Marges qu'il sera difficile de regagner.

— Compte tenu des délais de livraison, la facturation ne révèle que partiellement la chute de prises de commandes qui se ressentira encore en 2021 au niveau du chiffre d'affaires facturé.

— Les entreprises, même celles qui y étaient préparées, n'ont pu rattraper que très partiellement l'érosion de leurs ventes par la vente à distance ; elles ont également souffert de délais d'approvisionnement rallongés, entraînant des décalages de recettes et des pressions sur leur trésorerie.

Début 2021, elles ont à nouveau subi les nouvelles fermetures dans les centres commerciaux, les départements à fort taux de risque de contamination, puis les 46 jours de fermeture totale sur avril-mai 2021.

Les mesures d'accompagnement aux entreprises, mises en place telles que fonds de solidarité, PGE, allocation chômage partiel, dispositifs loyers... ne leur permettent pas de couvrir l'ensemble de leurs pertes.

Dans un contexte ainsi dégradé les entreprises vont devoir faire face à de nouveaux défis :

— Crainte de nouvelles périodes de fermetures, restriction d'accès des consommateurs.

— Nécessité de regagner des consommateurs orientés pendant de longs mois vers sites d'achats en ligne ou vers les rayons des grandes surfaces de bricolage.

— Nouveaux arbitrages des consommateurs au profit d'activités prohibées pendant les confinements (sorties, voyages...)

— Reprise d'activité ralentie par les délais d'approvisionnement : plusieurs semaines, voire plusieurs mois pour certains articles (canapés, meubles de cuisine ...)

— Hausse importante des matières premières et des produits finis (jusqu'à + 10 % sur 12 mois lissés)

Ces contraintes vont peser sur les entreprises pendant de longs mois.

Pour ces raisons et en vue de permettre aux entreprises les plus impactées de maintenir les emplois en évitant d'avoir recours aux licenciements de type économique, et de permettre de préserver la pérennité des entreprises concernées par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de mettre en œuvre tous les moyens permettant d'affronter la crise économique en limitant les conséquences sociales de cette crise.

Ainsi, ils ont souhaité mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée tel qu'issu de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 28 juillet 2020.

L'entreprise qui demande le recours à cet accord doit dans sa décision unilatérale, justifier précisément auprès de l'administration les menaces qui affectent l'entreprise et portent atteinte à son activité, voire à sa pérennité en cas d'absence d'accord.

Le présent accord ne constitue qu'un cadre supplétif qui ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, étant rappelé que les partenaires sociaux entendent privilégier ces niveaux de négociation.

Titre I

Dispositions Générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du

Négoce de l'ameublement, confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les entreprises peuvent avoir accès au dispositif APLD pour toute l'entreprise, un établissement ou un service. Le document unilatéral prévu à l'article 6 ci-après en définit le périmètre d'application.

Titre II

Modalités D'application

Article 2

Principes

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est subordonnée à son extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et à l'élaboration par l'employeur d'un document pris après consultation du CSE, s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 3

Salariés concernés

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

Réduction de l'horaire de travail

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi aménagé ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 résultant de la situation particulière de l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale sous réserve d'une autorisation de l'administration dans cette dernière hypothèse.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps de travail sera calculée proportionnellement à celle des salariés à temps complet. Toutefois elle ne pourra pas permettre une diminution de l'horaire de travail de ces salariés à un seuil inférieur à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures hebdomadaire.

Article 5

Indemnisation des salariés concernés

Conformément aux dispositions réglementaires, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % de sa rémunération brute avec comme base de calcul celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, l'employeur examinera la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les dirigeants salariés des entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engagent, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter leur rémunération pour tenir compte des efforts consentis par les autres salariés.

Article 6

Document unilatéral nécessaire à l'application de l'APLD

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, l'employeur établit un document soumis à homologation de l'administration (adresse : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) conformément aux dispositions de l'article 53-V de la loi du 17 juin 2020. Ce document contiendra les points suivants :

- Un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité ;
- Les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de personnel ;
- La période de mise en œuvre de l'APLD
- L'ampleur de la réduction d'horaires dans les limites définies à l'article 4 du présent accord ;
- Les engagements en termes de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi ;

— Les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, montant des allocations versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur communiquera ces éléments aux salariés de l'entreprise par tous moyens ;

— Les efforts consentis sur leur rémunération par les dirigeants salariés conformément à l'article 5 du présent accord.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 7 **Procédure à l'égard des salariés**

L'employeur informe les salariés collectivement par l'affichage du présent accord, puis individuellement par tout moyen permettant de conférer date certaine (par exemple courriel, courrier, lettre remise en main propre...), au moins 7 jours francs préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire. Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

De même, les entreprises veilleront à éviter un éventuel report de charge de ces derniers sur des salariés qui ne seraient pas soumis, dans le même temps, à l'activité réduite.

Article 8 **Maintien dans l'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des engagements en matière d'emploi pour les emplois concernés.

En application du présent accord, les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 9 **Engagement en matière de formation**

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

La branche continue d'autre part à œuvrer en matière de formation professionnelle, notamment par les études menées sur l'alternance, la promotion des métiers, en partenariat avec l'Opcommerce, de sorte à permettre aux entreprises de former leurs salariés dans les meilleures conditions possibles.

À cette occasion, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes de baisse d'activité ou chômées pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont notamment visées, les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation

certifiantes CQP dans le cadre de la proA et de projets communs construits entre salariés et employeur, dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formations certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A et du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et favorisera aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ...) Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org/>).

Les projets de formation certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Opcommerce et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-3, 3° du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, en contrepartie des subventions publiques versées dans le cadre d'une convention FNE-Formation, les entreprises s'engagent, en plus des obligations définies dans l'article 8, de maintenir l'emploi des salariés en FNE-formation pendant toute la durée de l'application de la convention.

Article 10

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit au minimum tous les mois au Comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI - CDD...) des salariés concernés par le dispositif ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- Les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- Le nombre des salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Article 11

Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi est constituée, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit tous les 2 mois pour apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des demandes homologuées. Cette réunion se tiendra dans le cadre d'une réunion de la CPPNI. Elle sera informée lorsque des entreprises auront, malgré le dispositif de l'APLD, procédé à des licenciements éco-

nomiques. L'information portera également sur le remboursement des sommes perçues au titre de ce dispositif ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les entreprises utilisatrices du dispositif de l'APLD prévu au présent accord, adresseront, au secrétariat de la CPPNI, le document après homologation de l'Administration.

Article 12

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est particulièrement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13

Date d'effet - Durée

Le présent accord *prendra effet à compter du premier jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il (Termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept.)* est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il pourra être révisé sur demande des organisations syndicales représentatives après la première commission de suivi.

Article 14

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Annexe

Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de COVID 19.

Préambule

— Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et perspectives d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser

-
-

La perte de chiffre d'affaires, la perte de résultats, ou la perte de parts de marché, pourra être justifiée par les bilans pouvant remonter jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rapport de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et portant sur les perspectives économiques et financières pour les mois à venir.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche (En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise ; ajouter «et après consultation du CSE») est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

La mise en œuvre de ce dispositif a été rendue possible du fait de la signature de l'accord de branche en date du ..., étendu par arrêté du.... Toutefois ce dispositif est subordonné à l'homologation par l'Administration du présent document unilatéral.

Article 1

Objet

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2

Salariés concernés

- Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

- Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :

— ...
—
—

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :

— ...

Article 3 **Période d'activité partielle**

La période d'activité partielle est prévue à partir du ... et jusqu'au En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4 **Modalités de l'activité partielle**

Décrire les modalités (fermeture certains jours - réduction hebdomadaire - réduction journalière)

Exemple :

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle sera réduit au maximum de ... % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autorisation de l'Administration, 50 %

Cette réduction s'applique également de manière proportionnelle aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée du travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5 **Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...)

Article 6 **Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle**

6-1 **Préservation des emplois**

La préservation des emplois au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6-2 **Formation**

— Rappel des dispositions de l'accord de branche.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A et du dispositif de Validation des Acquis de L'Expérience (VAE) et favorisera aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org>).

Les projets de formation certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'en

entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le bais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCommerce) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres, ...) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire facer aux graves difficultés conjoncturelle visées à l'article L 6332-1-3, 3^o du code du travail.

— Éventuellement, autres dispositions :

— ...

— ...

Article 7 **Indemnisation des salariés**

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et en conformité avec l'accord de branche du ... (75 % de la rémunération brute).

Le dirigeant salarié de l'entreprise mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engage, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter sa rémunération pendant la durée d'application du dispositif pour tenir compte des efforts consentis par les salariés.

Éventuellement :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Pour ces salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion définies par voie réglementaire.

Article 8 **Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R 5122-26 du code du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise) :

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE). L'avis a été sollicité à partir d'un document de consultation établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La demande d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pur une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 9 **Informations des salariés et du CSE**

Les salariés susceptibles d'être concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle sont informés collectivement par l'affichage de l'accord de branche puis individuellement par tout moyen (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise. Cette information est faite 7 jours francs avant la mise en œuvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité social et économique (CSE) reçoit tous les mois les informations suivantes :

— Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle ;

— Le nombre mensuel d'heures chômées

— Les activités concernées

— Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle :

— Les perspectives de reprise de l'activité

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette information (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Article 10 **Date d'effet**

Le présent document unilatéral et le dispositif de mise en œuvre qu'il comporte entrent en vigueur le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ... (à préciser : durée de l'activité partielle)

Fait à ...

Le ...

La Direction.

Emploi des personnes handicapées

Accord du 10 décembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC-CSFV ;

FS-CFDT.

Préambule

La branche du Négoce de l'Ameublement entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique volontariste en la matière et notamment :

- En développant information, prévention et sensibilisation de leur personnel,*
- En luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap,*
- En donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 26 de la convention collective et de la négociation telle que prévue par l'article L. 2241-13 du code du travail, laquelle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, de l'emploi et du maintien dans l'emploi.

Enfin les partenaires sociaux souhaitent souligner à partir des données issues du rapport de branche, que le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche peut encore être amélioré.

Selon les données du rapport de branche 2021 (données 2020), 2,8 % (soit 1600 salariés) des salariés présents au 31 décembre 2020 sont en situation de handicap.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de cette donnée, à l'effet de mesurer l'efficacité du contenu du présent accord à l'avenir.

Titre I

Champ d'application

Article 1

Entreprises concernées

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1^{er} «champ d'application» de la convention collective du Négoce de l'Ameublement.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi.

Article 2

Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code d'action sociale et des familles «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

- «Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;*
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;*
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;*
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;*
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;*
- Les titulaires de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;*
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.»*

Titre II

Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3

Les principes

Les partenaires sociaux considèrent que :

- Communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié handicapé ;*
- Faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une marginalisation ;*
- Déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.*

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux

invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine nationale sur le handicap.

Article 4

Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 5

Formation

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Par ailleurs, la formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dans les limites légalement définies.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche pourront :

- Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- Développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- Former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- Prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6

Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises entre 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une telle désignation.

Titre III

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7

Développement de partenariats

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- La découverte de l'entreprise,
- L'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance,...),
- La présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

Article 8 *Autres formes de partenariats*

8.1 *Les Entreprises Adaptées (EA)*

Les entreprises adaptées (EA) constituent depuis 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité valorisant ainsi leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation.

8.2 *La sous-traitance*

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes en situation de handicap (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 % et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance constitue une vitrine des compétences des salariés en EA et favorise également la création de passerelles vers d'autres employeurs.

8.3 *L'expérimentation*

L'État a souhaité encourager le déploiement de nouvelles approches de mises en emploi des travailleurs situation de handicap. L'objectif étant toujours de favoriser la construction de parcours individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dans l'accompagnement et la formation des salariés. Deux expérimentations ont été lancées au plan national :

- Le CDD tremplin : vise la construction d'un parcours professionnel (sur 24 mois) visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle grâce à un accompagnement renforcé.

À date, 235 EA sont habilitées pour réaliser du CDD tremplin et près de 800 contrats créés.

- L'EA de travail temporaire : vise à faire émerger des spécialistes du travail temporaire tournés vers les intérimaires en situation de handicap et capables de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Les EATT ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement.

Article 9 *Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées*

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi...

Tout candidat en situation de handicap, qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche, doit bénéficier, comme tous les candidats à ce poste, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé à l'entreprise de proposer que l'entretien soit réalisé, par voie dématérialisée.

Article 10 *Accessibilité des lieux et postes de travail*

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à

réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

Article 11

Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées - MDPH) d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Titre IV

Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 12

Aménagement des horaires et des postes de travail

Les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés et toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions de l'article L 5213-6 du code du travail.

Article 13

Recours au télétravail

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les entreprises examineront les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail. La mise en place pourra se faire dans le cadre de l'accord de branche du 19 avril 2021 relatif au télétravail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Par ailleurs, il est souhaitable que les salariés en situation de handicap soient prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Enfin, et à la demande expresse du salarié concerné, le nombre de jours de télétravail pourra correspondre à l'activité pleine dès lors que celui-ci rencontre des difficultés à se déplacer.

Article 14

Inaptitude médicale et handicap

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reclassement seront aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de reclassement devra être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les dispositions de l'article L 5213-6 du code du travail. Les propositions de reclassement prendront en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

Titre V

Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 15

Principes

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en

raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Article 16 ***L'égalité salariale***

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures correctives en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 17 ***Favoriser l'accès à la formation professionnelle***

Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 18 ***Entretien professionnel***

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 19 ***Garantir l'évolution professionnelle***

Les parties au présent accord considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein de la même entreprise, notamment par la mise en œuvre du bilan de compétences.

Titre VI ***Dispositions finales***

Article 20 ***Suivi***

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des lieux sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux reprendra à partir du rapport de branche, le pourcentage de travailleurs handicapés comparé à celui constaté dans le rapport portant sur l'année 2020.

Article 21 ***Entreprises de moins de 50 salariés***

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1.

Article 22 ***Durée - Dénonciation - Révision***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 23 ***Dépôt - Extension***

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L 2261-16 et L 2261-24 du code du travail.

Protection sociale complémentaire

Accord du 10 septembre 2024

[Étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective».

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait les publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale.

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'une disposition conventionnelle de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1 Catégories objectives

Pour l'application des dispositions des articles R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 914-1 du même code, les salariés classés au moins aux groupes 4 et 5. Pour ces salariés, il est rappelé que cette intégration dans la catégorie des cadres reste facultative à l'exception de celles ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque entreprise a la faculté de décider de cette intégration pour tout ou partie des emplois concernés.

Article 2 Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4 Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ

d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.