
Chaussure : commerce succursaliste

BROCHURE JO 3120

IDCC 468

Convention collective nationale du 2 juillet 1968

[mise à jour le 18 novembre 1971]

[Étendue par arrêté du 24 janvier 1974, JO 22 février 1974]

Mod. par Avenant 22 oct. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du jour suivant son extension.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du commerce de la chaussure (SNCC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des employés et cadres C.G.T. ;

Fédération des employés et techniciens C.F.T.C. ;

Fédération des services, commerce, crédit C.F.D.T.

UNSA

CFE-CGC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet et durée

Article 1

Mod. par Avenant 20 mai 2008, étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc.

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la chaussure et qui exploitent au moins 5 magasins. En principe les entreprises soumises à cette convention collective se trouvent répertoriées au numéro de code NAF de l'INSEE 47.72 A ; le code NAF n'a cependant qu'une valeur indicative et seule compte l'activité principale de l'entreprise.

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du 1^{er} juillet 1968 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations syndicales signataires devra être formulée trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront quinze jours au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera éventuellement substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 42, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention est applicable à l'exclusion de toute autre et elle se substitue, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des employés visés à l'article. Cependant, et conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis au titre de conventions antérieures ou du contrat individuel de travail.

Droit syndical et liberté d'option

Article 4

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de disciplines ou de congédiement.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 chaque syndicat représentatif pourra constituer une section syndicale afin d'assurer la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

La collecte des cotisations syndicales pourra être effectuée à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps et des locaux de travail.

Les publications et tracts syndicaux pourront être librement diffusés dans l'enceinte de l'établissement aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

L'affichage des communications syndicales s'effectuera sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications devra être transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les communications, publications et tracts ne pourront avoir qu'un caractère strictement syndical et professionnel.

Les membres de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement mais en dehors des heures et des locaux de travail et suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans la mesure où l'effectif de l'établissement atteindra au moins deux cents salariés, la direction mettra à la disposition des sections syndicales un local commun.

Le nombre des délégués syndicaux, les modalités et conditions de leur désignation, la détermination et l'indemnisation du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions seront fixés conformément au titre II de la loi du 27 décembre 1968 et aux décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968.

Article 4 bis

Le personnel visé par la présente convention pourra bénéficier des congés d'éducation ouvrière dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957 et les textes subséquents. La durée de ce congé limitée à douze jours ouvrables par an et par bénéficiaire pourra être pris en une ou deux fois.

Ce congé ne pourra être imputé sur le congé payé annuel et il sera assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits au congé payé annuel comme pour le décompte de l'ancienneté.

Les salariés et apprentis de moins de vingt-cinq ans pourront également bénéficier, suivant les modalités fixées par la loi du 29 décembre 1961, de congés de formation d'animateurs pour la jeunesse.

Délégués du personnel

Article 5

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés, deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés, trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés, cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés, sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés, neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- au-dessus, un délégué titulaire et un suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués un local pour leur permettre de remplir leur mandat et de se réunir.

Article 6

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part,

par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Lorsque le nombre des électeurs, dans une des catégories prévues ci-dessus, sera inférieur à six, les salariés pourront constituer un seul collège électoral.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la ou les organisations syndicales signataires ou reconnues représentatives dans l'entreprise ; dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail déciderait de cette répartition.

Article 7

Sont électeurs tous les salariés âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Article 8

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les ressortissants algériens, les ressortissants des Etats membres de la C.E.E., les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins douze mois.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, prévues aux articles 7 et 8, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins d'un quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les électeurs qui sont déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Article 9

Les délégués sont élus pour une durée d'un an. Ils sont rééligibles.

Article 10

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour des raisons indiquées à l'article suivant, son remplacement est assuré par un délégué suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

En cas de vacance de plus de la moitié des délégués (tant titulaires que suppléants), pour quelque cause que ce soit, au moins trois mois avant la date normale des élections, il sera procédé à des élections complémentaires.

Article 11

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article 12

Les délégués ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives dans les formes prévues par la loi du 16 avril 1946.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que de la présente convention collective.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relative à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

Lorsqu'une proposition de sanction fait l'objet d'un rapport celui-ci est communiqué aux délégués du personnel après accord de l'intéressé.

Article 13

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'établissement ou par son représentant au moins une fois par mois, aux heures fixées par lui et affichées dans l'établissement ou le service six jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle du chef de l'établissement.

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire peut demander à être reçu avec son délégué suppléant.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

En règle générale, les réceptions des délégués auront lieu pendant les heures normales de travail.

Article 14

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai ne dépassant pas six jours à dater de la réception des délégués, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont des réclamations collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

Article 15

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégués sera rémunéré comme temps de travail (tous éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder quinze heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ces quinze heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la direction ou aux réunions périodiques prévues à l'article 13.

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des délégués ne doivent être effectués qu'avec l'accord de la direction ou des chefs de service intéressés.

Article 16

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison de fait découlant de l'exercice normal de leurs fonctions.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

Article 17

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Procédure des élections

Article 18

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives, un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date est annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs éligibles.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés au plus tard quatre jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats sont présentées et affichées au plus tard deux jours ouvrables avant le jour du scrutin. Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, sont réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales à l'affichage des communications suivantes :

- 1° Avis de scrutin ;
- 2° Liste électorale par collège ;
- 3° Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° Liste des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6° Protocoles d'accord, le cas échéant.

Article 19

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège de deux électeurs le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service de paye.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 20

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre) est interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés. Il en sera de même pour des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

Article 21

Deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les candidats sont proclamés élus d'après l'application des règles prévues par la législation en vigueur et la jurisprudence.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptant pas, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant par le nombre de candidats figurant sur la liste le total des voix recueillies par chacun d'eux.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué

à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914.

Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu ; un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

Article 22

Apprentissage

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet, sous la responsabilité de l'employeur, dans les conditions actuellement déterminées par le livre I^{er}, titre I^{er} du code du travail.

Les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 1972 devront être conformes aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 et des textes réglementaires qui seront pris pour son application.

Un avenant à la présente convention fixera, après la publication de ces derniers textes, les modalités précises du régime de l'apprentissage dans le commerce de détail de la chaussure.

Embauchage

Article 23

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct ; toutefois, ils peuvent faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

Article 24

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant à l'employé embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

Période d'essai

(Voir aussi "Avenant cadres")

Article 25

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de un mois pour les employés.

A la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de quarante heures de travail par semaine (ou 173 heures 33 de travail par mois).

Article 26

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification à l'intéressé.

Article 27

Pour toutes modifications 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 ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Délai-congé

(Voir aussi "Avenant cadres")

Article 28

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

La durée du délai-congé réciproque est, après le mois d'essai, réglée de la façon suivante :

- quinze jours si l'employé a moins de six mois de présence ;
- un mois si l'employé a plus de six mois de présence.

Tout employé licencié, comptant au moins deux années de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, a droit, en l'absence de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

Article 29

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés licenciés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures tant que le total de ces absences n'aura pas atteint soixante-dix heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord, ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées. Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi à condition de fournir la preuve de son nouvel engagement.

Congédiement - Indemnité de congédiement

(Voir aussi "Avenant cadres")

Article 30

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Les licenciements sont régis par la législation en vigueur. En conséquence :

Le licenciement sera notifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Dans les entreprises comptant plus de dix salariés, et quand l'ancienneté de l'intéressé atteint au moins un an, l'employeur devra au préalable entretenir le salarié des motifs pour lesquels il envisage de le licencier et recueillir ses explications.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister par une personnalité de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur devra convoquer l'intéressé à cet entretien préalable par un pli recommandé qui précisera l'objet de la convocation et rappellera les droits de l'intéressé à se faire assister.

Quand la lettre de licenciement, qui ne pourra être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien préalable, ne mentionne pas les causes réelles et sérieuses du licenciement, l'employeur est tenu de les faire connaître par pli recommandé avec accusé de réception dans les dix jours suivant la demande de l'intéressé, demande qui devra être elle-même formulée par pli recommandé avec accusé de réception avant le onzième jour suivant la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

Quand il est motivé par une cause économique, le licenciement doit avoir été autorisé par l'inspection du travail, la demande d'autorisation ne pouvant être présentée par l'employeur qu'après l'entretien préalable ci-dessus mentionné.

Les parties signataires conviennent, d'autre part, que les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant un an à condition de manifester leur intention de s'en prévaloir dans les deux mois suivant leur départ de l'entreprise.

Article 31

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Tout employé licencié, sauf pour faute grave de sa part, recevra, s'il compte au moins deux années de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de toute indemnité qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé. Si l'employé compte moins de quatre années de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à un dixième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois ; après quatre années de présence, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté, à 25 p. 100 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois sans pouvoir dépasser six fois ce salaire.

Article 32 **Indemnité de fin de carrière**

(Voir aussi "Avenant cadres")

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Une fois atteint l'âge normal de prise de la retraite et quelle que soit la partie à laquelle incombe l'initiative du départ, la cessation du contrat de travail donnera lieu à l'allocation d'une indemnité de fin de carrière calculée sur la base d'un taux et d'un plafond égaux à la moitié de ceux fixés au dernier alinéa de l'article 31.

Cette indemnité sera également due en cas de départ volontaire du salarié intervenant entre soixante ans et l'âge normal de prise de la retraite.

Le cas échéant et si l'initiative du départ incombe à l'employeur, l'indemnité de fin de carrière sera complétée à concurrence d'un montant correspondant à l'allocation d'un dixième du salaire mensuel moyen par année de présence.

Article 33 **Congés payés**

(Voir aussi "Avenant cadres")

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Le régime des congés payés, établi par les articles No. 54 f et suivants du livre II du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

— un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services ;

— le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficiera, sauf impossibilité de service, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;

— le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 36, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article No. 54 j du livre II du code du travail.

Après 10, 15, 20, 25 et 30 ans d'ancienneté, la durée du congé sera portée pour une période de travail effectif ou assimilée d'une année à 25, 26, 27, 28 ou 29 jours ouvrables.

Les jours de congé supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés.

Article 34 **Congés de courte durée**

(Voir aussi "Avenant cadres")

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

— mariage du salarié : quatre jours portés à une semaine après un an d'ancienneté ;

— mariage d'un enfant : deux jours ;

— décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur : trois jours ;

— première communion d'un enfant : un jour.

Article 35 **Service militaire**

(Voir aussi "Avenant cadres")

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service militaire obligatoire, de périodes militaires obligatoires ou par un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Il sera alloué à l'employé ayant plus d'un an de présence dans la maison et effectuant une période militaire obligatoire de réserve une indemnité de :

-
- 100 p. 100 de son salaire s'il est père de famille ;
 - 75 p. 100 de son salaire s'il est marié ;
 - 50 p. 100 de son salaire s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois du total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen de l'année précédente.

Article 36 **Maladie**

(Voir aussi "Avenant cadres")

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas, en principe, la rupture de plein droit du contrat à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles soient notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures avec indication de leur durée probable. Un certificat médical devra être adressé dans le plus bref délai possible à l'employeur qui aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après :

A partir de dix ans d'ancienneté et si les absences pour maladie de l'intéressé n'ont pas excédé au cours de l'année précédente (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise) la moitié de la période d'indemnisation à laquelle son ancienneté lui donnait droit, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt qu'à la date à laquelle ses absences auront atteint, pour l'année en cours, une durée de six mois.

Toutefois, pendant la période d'indemnisation ou la période de protection de six mois, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement provisoire de l'employé absent. L'employé embauché à titre de remplacement provisoire n'aura droit qu'à un préavis spécial de congédiement de huit jours et l'employé malade bénéficiaire de la présente clause devra prévenir l'employeur de son retour au moins huit jours à l'avance.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par pli recommandé et tiendra compte du préavis.

Si l'absence pour cause de maladie impose le remplacement définitif et le licenciement de l'intéressé, celui-ci bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite.

A partir du onzième jour d'absence pour cause de maladie, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100 p. 100 et 1 à 75 p. 100 ;
- après 3 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 p. 100 ;
- après 7 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 p. 100 et 1 à 75 p. 100 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 p. 100 ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 p. 100 et 1 à 75 p. 100.

Ces indemnités devront être calculées sur la base de tous les éléments de la rémunération déterminant le montant de l'indemnité de congés payés.

Elles ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale comprises) excéder ni la moyenne des salaires touchés par les employés de même catégorie travaillant dans le même magasin pendant la période de maladie de l'intéressé ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année, pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

Pour une même interruption de travail, le versement de ces indemnités sera également limité aux périodes fixées par le barème.

Article 37 **Accidents du travail**

Les dispositions de l'article 36 relatif à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur, en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale.

Article 38 **Maternité**

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Un congé de seize semaines consécutives (six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après) sera accordé aux employées en état de grossesse. Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne les seize semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse et des couches autorise l'employée à suspendre son travail huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail de quatorze semaines après l'accouchement (soit vingt-deux semaines au total).

Les naissances multiples ouvrent droit également à un supplément de congé de deux semaines.

La femme à qui un enfant est confié en vue de son adoption bénéficie d'un congé de dix semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

Quelle qu'en soit la cause, aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Il sera alloué aux employées ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal, une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale rétablie, le cas échéant, à son montant avant déduction des frais d'hospitalisation, de façon qu'elles perçoivent 100 p. 100 du salaire calculé dans les mêmes conditions que pour la maladie, pendant le congé prénatal et les dix semaines du congé suivant l'accouchement.

Toutefois, pour bénéficier de ces compléments, les employées devront, sauf cas de force majeure, effectivement reprendre leur travail à l'expiration du congé de maternité.

A l'expiration du congé de maternité éventuellement prolongé, les employées pourront bénéficier, sous les conditions prévues à l'article 36 de la présente convention, des indemnités complémentaires de maladie.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 38 bis **Congé parental d'éducation**

(Ajouté par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Dans les conditions prévues par la loi, un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans, simplement suspensif du contrat de travail, est accordé sur la demande des intéressés sous réserve que leur ancienneté ne soit pas inférieure à un an.

Quelle que soit l'ancienneté des salariées, celles-ci pourront obtenir un congé non rémunéré pour élever leur enfant d'une durée maximale d'un an à compter de la date d'expiration de leur congé de maternité ou d'adoption ; la demande devra en être présentée quinze jours au plus tard avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Au terme du congé ainsi obtenu et à condition de confirmer trois mois à l'avance leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur.

Il pourra être accordé aux employées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés pour soigner un enfant malade.

Article 39 **Réembauchage**

Au cas où les diverses préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Les préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre.

L'employé réembauché par suite de l'exercice d'un droit de préférence conservera les avantages de l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Article 40

Comité d'entreprise

(Remplacé par avenant du 15 juin 1979, étendu par arrêté du 16 juillet 1981, JO 2 septembre 1981)

Les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur dans le domaine de la réglementation du comité d'entreprise. Un accord sera recherché au niveau de chaque entreprise pour fixer les moyens de financement des oeuvres sociales à gérer par le comité.

Article 41

Tenue de travail

Dans les magasins où le personnel est tenu de porter une blouse, la direction fournira les blouses nécessaires à concurrence de deux par an.

Salaires et primes d'ancienneté

(Voir aussi "Avenant cadres")

Article 42

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention*(voir annexe II de la présente convention)*.

Il ne sera pas fait application des dispositions du décret du 31 décembre 1938 sur les équivalences : en conséquence, pour le personnel affecté à la vente, les temps de présence effective seront assimilés à des temps de travail.

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minimaux garantis à raison de 3 p. 100, 6 p. 100, 9 p. 100, 12 p. 100, 15 p. 100 après trois ans, six ans, neuf ans, douze ans, quinze ans de présence dans l'établissement. Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé.

Pour les vendeurs et vendeuses dont tout ou partie de la rémunération est fonction du chiffre de vente, les modalités suivantes de règlement seront appliquées :

Il sera ouvert à tout employé un compte où, à chaque paie de fin de mois, seront inscrits son salaire minimum mensuel garanti et, en regard, le gain effectivement réalisé par l'employé durant le mois. Si le gain est inférieur au salaire minimum mensuel garanti, une indemnité complémentaire, égale à la somme nécessaire pour parfaire le salaire minimum mensuel garanti, lui sera versée, et cette somme sera inscrite dans une colonne : « compte débiteur d'ordre » ;

Si par contre le gain est supérieur au salaire minimum mensuel garanti, l'excédent sera versé à l'employé, sous déduction, s'il y a lieu, des sommes dont il pourrait être débiteur en vertu du fonctionnement du paragraphe précédent.

Le compte de chaque employé sera arrêté et définitivement soldé deux fois par an, le 30 juin et le 31 décembre.

Il est spécifié qu'en ce qui concerne les périodes d'absence d'un employé, à l'exclusion des vacances, chaque jour d'absence sera défalqué dans tous les calculs à intervenir, soit lors d'un calcul mensuel, soit lors du règlement semestriel, à raison d'un trentième du salaire minimum mensuel garanti.

Il est stipulé que le mode de règlement faisant l'objet des paragraphes précédents n'a été établi et ne pourra fonctionner qu'à la condition formelle qu'il s'applique à des périodes semestrielles allant du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre.

La pratique courante d'une langue vivante donne droit à une majoration de 10 p. 100 du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue supplémentaire donne droit à une majoration de 5 p. 100 du salaire minimum garanti.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année, sauf circonstances exceptionnelles, en vue de la revalorisation des salaires garantis.

Article 43

Le travail des femmes et des jeunes est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A rendement égal et pour un même travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements des personnels masculin et féminin.

Les abattements d'âge applicables aux jeunes employés ne justifiant pas d'au moins six mois de pratique professionnelle dans le commerce de détail de la chaussure sont fixés à :

- 20 p. 100 de seize à dix-sept ans ;
- 10 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

Les salaires garantis des travailleurs ayant une capacité physique réduite sont soumis à l'abattement fixé par la commission départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octobre 1964.

Article 44 **Personnel ouvrier**

Le personnel ouvrier d'entretien employé à poste fixe et ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, bénéficiera des mêmes conditions que le personnel employé en ce qui concerne les indemnités prévues par les articles 31, 33, 34, 35, 36, 37 et 38.

Le personnel ouvrier est payé au tarif syndical de la profession.

Article 45 **Retraite complémentaire**

Le personnel visé par la présente convention devra être obligatoirement affilié à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition, comme prévu par l'accord national paritaire du 8 décembre 1961 (régime U.N.I.R.S.). Les entreprises ayant déjà affilié leur personnel à une telle institution modifieront éventuellement le régime de cette affiliation afin d'en assurer la conformité avec l'accord du 8 décembre 1961.

Article 46 **Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation**

Mod. par Accord 22 oct. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du 10 janv. 2009

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation composée des représentants des organisations signataires de la convention collective. Elle sera saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

Mise en œuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les quinze jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dispositions finales

Article 47

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article No. 31 d du livre I^{er} du code du travail.

Article 48

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre des affaires sociales un arrêté d'extension de la présente convention dans les conditions fixées à l'article No. 31 j du livre I^{er} du code du travail.

Article 49

Conformément à l'article No. 31 c du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de la ville de Paris.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES - AVENANT « CADRES » DU 10 JUIN 1982

(Étendu par arrêté du 22 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

Clauses générales

Article 1

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel ayant la qualité de cadre.

On entend par cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par l'expérience personnelle (autodidactes).

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (cadres d'études).

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir leur plan de travail.

Les dispositions de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 s'appliquent au personnel ci-dessus défini à l'exception de ses articles 25 à 29 inclus, 31 à 37 inclus et 42 auxquels sont substituées les dispositions qui suivent.

Article 2

La durée normale de la période d'essai est de trois mois. A la fin de cette période au plus tard, le cadre reçoit notification écrite de sa fonction ainsi que des modalités ou montant de sa rémunération.

Article 3

(Complété par avenant du 20 décembre 1984, non étendu)

Les appointements minima annuels des cadres, tous éléments de rémunération compris et, le cas échéant, les avantages en nature étant pris en compte pour les valeurs forfaitaires définies par l'arrêté du 9 janvier 1975⁽³⁾ sont fixés à l'annexe

(3) Soit, pour le logement, vingt fois le salaire minimum garanti par mois quand la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et la valeur locative cadastrale quand la rémunération atteint ou dépasse ce plafond (avenant du 20 décembre 1984).

II du présent avenant pour un horaire mensuel de 169 heures en fonction de la classification établie à l'annexe I du présent avenant.

Les cadres dont la rémunération n'atteindrait pas au cours d'un mois déterminé le douzième de la garantie annuelle correspondant à leur catégorie bénéficieront d'un droit à un acompte, de façon à pouvoir obtenir un montant mensuel de ressources au moins égal à ce douzième. Ce droit devra être mentionné dans les contrats individuels si besoin est, sous forme d'avenant.

Les acomptes perçus seront déduits des appointements afférents aux mois pour lesquels la rémunération dépasse le douzième de la garantie annuelle.

Article 4

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou de l'établissement y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et, le cas échéant, en se cumulant :

- les interruptions pour le service national ;
- les suspensions pour mobilisation, faits de guerre, périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour accident, maladie, maternité, congés exceptionnels et absences ayant fait l'objet d'un accord entre les parties.

Article 5

La durée hebdomadaire de travail est normalement de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Quand la durée du travail est répartie sur six jours, les cadres bénéficient des avantages prévus par l'article 1^{er} du décret du 3 octobre 1956 ; dans le cas d'attribution d'un repos compensateur, celui-ci pourra être, d'un commun accord, bloqué en tout ou partie en dehors de la période légale des congés payés.

Quand les cadres n'auront pu bénéficier des réductions de la durée du travail prévues par l'accord collectif du 2 avril

1982 applicable aux commerces de l'équipement de la personne selon les mêmes modalités que le personnel « employés » ou selon des modalités équivalentes, il leur sera accordé une demi-journée de repos compensateur par mois de travail. Cette demi-journée doit être prise mensuellement ; elle ne pourra donner lieu à regroupement qu'après accord écrit et préalable.

S'il a été fait application partielle des réductions prévues au bénéfice du personnel « employés », les avantages ci-dessus seront calculés au prorata.

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire dans les mêmes conditions que le personnel placé sous leurs ordres bénéficient des majorations pour heures supplémentaires.

Ces majorations donnent lieu à une rémunération distincte :

— pour leur totalité quand les appointements n'ont pas un caractère forfaitaire ;

— à concurrence de la fraction appropriée quand, malgré l'existence d'un forfait, le montant des appointements reste inférieur aux sommes dues aux intéressés en application des dispositions légales et conventionnelles ainsi que des conventions des parties.

Article 6

Toute modification d'appointements ou de fonctions du cadre fera préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

Article 7

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au personnel employé ou cadre travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper ce poste.

Quand la promotion est subordonnée à l'accomplissement d'une période probatoire, la durée maximale de cette dernière, d'une durée de six mois éventuellement renouvelable une seule fois, devra être préalablement précisée et notifiée par écrit. Si l'employé ou le cadre dont la promotion avait été envisagée ne donne pas satisfaction, il pourra être réintégré au plus tard à la date d'expiration de la période probatoire dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait.

Article 8

La durée de remplacement d'un cadre provisoirement absent par un autre cadre ou par un membre du personnel non cadre âgé de plus de vingt-cinq ans ne pourra excéder six mois sauf circonstances exceptionnelles (fait de guerre, longue maladie, etc.). Si au bout de six mois le remplacement continue, le remplaçant deviendra cadre dans la catégorie correspondant aux fonctions exercées.

Article 9

Les entreprises donneront toutes facilités aux cadres pour l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que la passation des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et plus particulièrement de ses dispositions concernant les cadres. Elles conviennent de prendre toute mesure propre à en favoriser l'application la plus large et la plus rapide.

Article 10

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie n'entraîne pas la rupture du contrat de travail à condition, sauf cas de force majeure, d'être notifiée à l'employeur dans les quarante-huit heures avec indication de sa durée probable. Un certificat médical devra être remis à l'employeur dans les meilleurs délais. Toutefois, dans le cas où cette absence imposerait le licenciement de l'intéressé, ce licenciement notifié par pli recommandé avec accusé de réception devra être opéré en tenant compte du délai de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis ne pourra commencer à courir avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après.

A partir de dix ans d'ancienneté et si la période d'indemnisation dont bénéficie l'intéressé ne comporte pas directement cet effet, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt qu'un an après le début de l'indisponibilité du cadre.

L'intéressé aura une priorité de réembauchage dans un emploi similaire pendant un an après sa guérison, ce délai pouvant être prolongé de deux semestres, à condition que le cadre en fasse la demande écrite dans le premier mois de chaque période semestrielle.

L'ancienneté du cadre réembauché sera décomptée à partir de la date du réembauchage pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de fin de carrière ; pour les autres avantages liés à l'ancienneté, il sera tenu compte, de surcroît, de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail antérieur.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils percevront les indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent tous éléments du salaire compris :

- après un an de présence, trois mois à 100 p. 100 ;
- après cinq ans de présence, trois mois à 100 p. 100 et deux mois à 75 p. 100 ;
- après dix ans de présence, trois mois à 100 p. 100 et trois mois à 75 p. 100 ;
- après quinze ans de présence, quatre mois à 100 p. 100 et quatre mois à 75 p. 100 ;
- après vingt ans de présence, quatre mois à 100 p. 100 et cinq mois à 75 p. 100 ;
- après vingt-cinq ans de présence, cinq mois à 100 p. 100 et six mois à 75 p. 100 ;
- après trente ans de présence, six mois à 100 p. 100 et cinq mois à 75 p. 100.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Les dispositions ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Article 11

Le régime des congés payés, établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services.

Les cadres dont les enfants fréquentent un établissement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

Les époux travaillant dans la même entreprise prennent leur congé simultanément.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 10, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions des articles L. 223-11 et suivants du code du travail.

La durée du congé sera au moins portée à 31, 32, 33 jours ouvrables après vingt, vingt-cinq, trente ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés et resteront sans influence pour l'appréciation d'un droit éventuel à un congé supplémentaire de fractionnement.

Article 12

En dehors des congés annuels, les cadres ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du cadre : quatre jours, portés à une semaine après un an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des beaux-parents, du tuteur : trois jours ;
- première communion d'un enfant : un jour ;
- déménagement : un jour.

Article 13

Le cas d'absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et le cadre, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation complémentaire de la solde calculée de façon qu'il dispose de 100 p. 100 de son salaire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

Article 14

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit.

Les modifications éventuellement apportées aux conditions de travail et de logement seront précisées préalablement.

Si la mutation comporte un changement de classification, cette dernière doit être obligatoirement précisée.

La mutation ne peut entraîner une réduction de la situation pécuniaire de l'intéressé, exception faite des primes liées à la situation particulière de l'établissement.

Les caractéristiques de structure des entreprises visées par la présente convention font que la mutation des gérants est inhérente à la nature même de leurs fonctions.

Toutefois, le refus de mutation n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail et aucune mesure de rupture ne peut intervenir quand l'acceptation de la mutation intervient dans les huit jours de sa notification et cela, alors même que le poste à pourvoir a été doté d'un nouveau titulaire dans l'attente de l'acceptation.

Quand la rupture intervient effectivement, elle ne peut être considérée comme une démission pure et simple, l'employeur en ayant pris l'initiative.

En conséquence, dans cette dernière hypothèse, l'employeur devra observer les formalités légales requises en matière de licenciement.

En outre, quelles que soient les dispositions prévues par le contrat de travail en matière de mutation, l'intéressé bénéficiera des indemnités normalement attachées au licenciement, dès lors qu'il aura fait l'objet, passée sa période de formation, de plus de deux mesures de mutation à l'initiative de l'employeur — et ayant nécessité un changement de résidence — dans les trois dernières années (de date à date).

Article 15

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à trois mois pour les cadres.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres seront autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

En cas de départ concomitant de deux cadres appelés à se remplacer mutuellement, les absences de l'un et de l'autre ne pourront coïncider plus d'une fois par semaine.

En cas de congédiement, l'employeur devra se conformer aux prescriptions de la loi du 13 juillet 1973 et du décret du 10 août 1973 ; lorsque la moitié du délai-congé, soit un mois et demi, aura été exécutée, si l'intéressé se trouvait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin de la période de préavis, il pourra après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 16

Tout cadre licencié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit, après deux ans de services, une indemnité de licenciement égale à 10 p. 100 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence.

Après trois ans de services, le taux de cette indemnité est porté à 25 p. 100, son montant ne pouvant cependant dépasser douze fois le salaire moyen mensuel.

Le taux et le plafond de l'indemnité sont majorés de 50 p. 100 quand le cadre licencié est âgé d'au moins cinquante ans et qu'il totalise au moins vingt années de services.

Ces dernières majorations ne trouveront pas application, toutefois, quand l'âge de l'intéressé lui permettra d'être admis au régime de la garantie des ressources institué par l'accord national paritaire du 27 mars 1972.

Article 17

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant actuellement fixé à soixante-cinq ans, le contrat de travail d'un cadre peut être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Six mois avant que le cadre ait atteint l'âge de la retraite, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son intention de mettre fin ou non au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de cet âge, l'employeur devra prévenir l'intéressé trois mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

De même, le cadre qui désire prendre sa retraite à l'âge normal prévient l'employeur de son intention six mois avant la date à laquelle il atteindra cet âge. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de l'âge normal de la retraite, le cadre devra prévenir l'employeur trois mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

Le cadre recevra au moment de son départ — que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur — une allocation de fin de carrière égale à 60 p. 100 de l'indemnité qui pourrait être allouée à un cadre licencié comptant la même ancienneté sur la base des taux de 10 p. 100 ou 25 p. 100 visés aux deux premiers alinéas de l'article précédent.

Le cadre qui demandera à prendre sa retraite à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans bénéficiera également de l'allocation de fin de carrière.

Le cas échéant, cette allocation sera complétée pour atteindre au moins un montant correspondant à 10 p. 100 du salaire mensuel moyen par année de présence.

Article 18

Le présent avenant prend effet le 1^{er} mai 1982, les cadres ayant cessé leurs fonctions avant la date de sa signature ne pouvant cependant s'en prévaloir.

Les appointements garantis, objet de l'annexe II, commencent à s'appliquer à l'année ouverte le 1^{er} janvier 1982.

Article 19

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 20

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail de Paris.

Classifications

Annexe I - Classification

(Voir Nouvelle Classification, Accord 22 oct. 2012)

Cadres techniques, administratifs et commerciaux

Position I

Cadres débutants dans leur première année de fonctions dans l'entreprise : échelon C.

Position II

Cadres fréquemment autodidactes, n'ayant pas de personnel sous leurs ordres : échelon C.

Cadres définis à la position II-A après dix ans d'ancienneté : échelon B.

Cadres exerçant des fonctions d'études ne se prêtant pas à l'exercice d'un commandement : échelon C.

Cadre adjoint à un titulaire d'un poste de commandement et susceptible de faire l'objet d'une promotion : échelon C.

Cadres définis à la position II-C après dix ans d'ancienneté : échelon D.

Position III

Cadres généralement placés sous les ordres d'un chef de service (ou dans les moyennes entreprises sous les ordres directs du chef d'entreprise) et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des employés et cadres des positions précédentes placés sous leur autorité.

Position IV

Cadres assumant des fonctions de chef de service ou assimilés ayant généralement au moins un cadre de la position III placé directement sous leur autorité.

Position VI

Directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise (administrative, financière, commerciale, personnel).

Cadres des magasins

Position I

Premier et première exerçant des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 1^{er}. Intéressés au chiffre d'affaires d'un rayon ou de la succursale : échelon A.

Adjoint du gérant et susceptible de le suppléer d'une façon courante : échelon A.

Cadres définis à la position I-A après dix ans d'ancienneté : échelon B.

Gérant sans personnel (en dehors du conjoint) : échelon C.

Position II

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres : échelon A.

Gérant sans personnel ayant exercé ces fonctions après dix ans d'ancienneté : échelon A.

Gérants ayant 1 à 2 employés sous leurs ordres après dix ans d'ancienneté : échelon B.

Gérants ayant de 3 à 5 employés sous leurs ordres : échelon C.

Gérants ayant de 2 à 3 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral : échelon C.

Gérants définis à l'échelon TTC après dix ans d'ancienneté : échelon D.

Gérants ayant de 6 à 10 employés sous leurs ordres : échelon E.

Gérants ayant de 4 à 5 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral : échelon E.

Gérants définis à l'échelon II-F après dix ans d'ancienneté : échelon F.

Position III

Gérants ayant de 11 à 15 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant de 6 à 8 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

Position IV

Gérants ayant de 16 à 25 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant de 9 à 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

Position V

Gérants ayant plus de 25 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant plus de 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

I.R. — Le personnel d'entretien n'est pas pris en compte dans les effectifs déterminant les positions et échelons de classification des gérants.

Les employés travaillant à temps partiel sont comptés pour la fraction obtenue en rapportant leur durée hebdomadaire de travail à quarante heures.

Les effectifs d'employés ci-dessus s'entendent comme les effectifs permanents au sens de la réglementation sur le bilan social.

Avenant du 20 décembre 1984 portant nouvelle rédaction de l'annexe I « classification »

[non étendu]

Cadres techniques, administratifs et commerciaux

Position I

Cadres débutants dans leur première année de fonction dans l'entreprise : échelon C.

Position II

Cadres fréquemment autodidactes, n'ayant pas de personnel sous leurs ordres : échelon A.

Cadres définis à la position II A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon B.

Cadres exerçant des fonctions d'études ne se prêtant pas à l'exercice d'un commandement ;

Cadre adjoint à un titulaire d'un poste de commandement et susceptible de faire l'objet d'une promotion : échelon C.
Cadres définis à la position II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon D.

Position III

Cadres généralement placés sous les ordres d'un chef de service (ou dans les moyennes entreprises sous les ordres directs du chef d'entreprise) et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des employés et cadres des positions précédentes placés sous leur autorité.

Position IV

Directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise (administrative, financière, commerciale, personnel).

Cadres des magasins

Position I

Premier et première exerçant des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 1^{er}. Intéressés au chiffre d'affaires d'un rayon ou de la succursale ;

Adjoint du gérant et susceptible de le suppléer d'une façon courante : échelon A.

Cadres définis à la position I A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon B.

Gérant sans personnel (en dehors du conjoint) : échelon C.

Position II

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres :

Gérant sans personnel après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon A.

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon B.

Gérants ayant de 3 à 5 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 2 à 3 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral : échelon C.

Gérants définis à l'échelon II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon D.

Gérants ayant de 6 à 10 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 4 à 5 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral : échelon E.

Gérants définis à l'échelon II E après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre : échelon F.

Position III

Gérants ayant de 11 à 15 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 6 à 8 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position IV

Gérants ayant de 16 à 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 9 à 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position V

Gérants ayant plus de 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant plus de 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Il est précisé que :

- le personnel d'entretien n'est pas pris en compte dans les effectifs déterminant les positions et échelons de classification des gérants ;*
- les employés travaillant à temps partiel sont comptés pour la fraction obtenue en rapportant leur durée hebdomadaire de travail à quarante heures ;*
- les apprentis sont pris en compte au prorata de leurs heures de présence dans la succursale ;*
- les effectifs d'employés ci-dessus s'entendent comme les effectifs permanents au sens de la réglementation sur le*

bilan social ;

- la réduction des effectifs de la succursale dans laquelle le gérant exerce ses fonctions reste sans effet sur sa classification dans la mesure où cette réduction est motivée par la recherche d'une amélioration de productivité.

Salaires

Annexe II - Appointements annuels garantis

Accord du 13 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Au titre de l'année 2007, et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

<i>Catégorie</i>	<i>2007</i>
<i>IA</i>	<i>18 375</i>
<i>IB</i>	<i>18 990</i>
<i>IC</i>	<i>19 600</i>
<i>IIA</i>	<i>20 300</i>
<i>IIB</i>	<i>20 600</i>
<i>IIC</i>	<i>21 200</i>
<i>IID</i>	<i>22 000</i>
<i>IIE</i>	<i>23 200</i>
<i>IIF</i>	<i>25 000</i>
<i>III</i>	<i>27 200</i>
<i>IV</i>	<i>29 400</i>
<i>V</i>	<i>33 500</i>
<i>VI</i>	<i>40 200</i>

Grille couples

<i>Catégorie</i>	<i>2007</i>
<i>IA</i>	<i>-</i>
<i>IB</i>	<i>-</i>
<i>IC</i>	<i>-</i>
<i>IIA</i>	<i>36 694</i>
<i>IIB</i>	<i>37 100</i>
<i>IIC</i>	<i>37 287</i>
<i>IID</i>	<i>38 494</i>
<i>IIE</i>	<i>40 601</i>
<i>IIF</i>	<i>43 752</i>
<i>III</i>	<i>47 605</i>

Catégorie	2007
IV	51 462
V	58 613
VI	-

Accord du 15 juin 2010

[Étendu par arr. 2 févr. 2011, JO 10 févr.]

Article 1

Appointement annuel du personnel cadre

Au titre de l'année 2010, et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

Catégorie	2010
IA	18 949
IB	19 583
IC	20 212
IIA	20 933
IIB	21 243
IIC	21 861
IID	22 687
IIE	23 924
IIF	25 780
III	28 049
IV	30 317
V	34 546
VI	41 454

Grille Couples

Catégorie	2010
IA	
IB	
IC	
IIA	37 839
IIB	38 258
IIC	38 451
IID	39 695
IIE	41 868
IIF	45 117
III	49 091
IV	53 068

Catégorie	2010
V	60 442
VI	-

Article 2 Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 29 mai 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Article 1 Appointement annuel du personnel cadre

Au titre de l'année 2012, et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

Catégorie	2012
IA	19 328
IB	19 975
IC	20 616
IIA	21 352
IIB	21 668
IIC	22 298
IID	23 140
IIE	24 402
IIF	26 296
III	28 610
IV	30 923
V	35 237
VI	42 283

Grille Couples

Catégorie	2012
IA	
IB	
IC	
IIA	38 596
IIB	39 023
IIC	39 220
IID	40 489
IIE	42 705
IIF	46 019
III	50 073
IV	54 129
V	61 651
VI	-

Article 2

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 14 janvier 2013

(Voir cet accord reproduit à l'Annexe II)

ANNEXES

Annexe I - Classification des emplois non cadres

(Voir Nouvelle Classification, Accord 22 oct. 2012)

II. Personnel des sièges

Catégorie I

Personnel de nettoyage et nettoyage gros travaux.

Veilleur de nuit.

Garçon de courses et cycliste.

Garçon de bureau et planton.

Polycopieur et ronéographe.

Étiqueteuse-marqueuse.

Empaqueteur.

Gardien non logé.

Conducteur de monte-charge.

Caissier-archiviste.

Téléphoniste.

Copiste.

Dactylographe débutante.

Extracteur.

Huissier.

Catégorie II

Livreur triporteur.

Garçon de manutention, de rayon, de réserve et trieur.

Employé d'économat.

Huissier de direction.

Employé aux écritures.

Dactylographe 1^{er} degré.

Sténotypiste débutante (moins de six mois).

Catégorie III

Dactylographe 2^e degré.

Dactylographe facturière 1^{er} degré.

Manutentionnaire de force.

Manutentionnaire réserviste.

Archiviste.

Téléphoniste-standardiste.

Perforateur 1^{er} degré.

Étampeur.

Codifieur.

Sténodactylographe 1^{er} degré (plus de six mois).

Sténotypiste 1^{er} degré.

Employé de comptabilité.

Catégorie IV

Vérificateur.

Caissier machine.

Réceptionnaire.
Employé aux écritures qualifié.
Expéditionnaire.
Manutentionnaire responsable d'une réserve.
Perforateur 2^e degré.
Aide-opérateur.
Mécanographe simple.
Employé de service commercial.
Rédacteur correspondancier.
Dactylographe facturière 2^e degré.
Sténodactylo 2^e degré.
Sténotypiste 2^e degré.
Aide-comptable teneur de livres 1^{er} échelon.

Catégorie V

Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancière.
Mécanographe-opérateur 1^{er} échelon.

Catégorie VI

Aide-comptable teneur de livres 2^e échelon.
Mécanographe comptable.

Catégorie VII

Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste.
Secrétaire de direction.
Comptable commercial.
Comptable industriel.

Annexe II - Appointements mensuels garantis et primes d'ancienneté

Avenant « salaires » du 6 mars 1991

[Étendu par arrêté du 26 août 1991, JO 5 septembre 1991]

Article 1

A compter du 1^{er} mars 1991, les appointements mensuels garantis, objet de l'annexe II de la convention susvisée, sont fixés aux taux suivants :

CATÉGORIES	TAUX (en francs)
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5 437
IV et IV <i>bis</i>	5 528
V et VI	5 641
VII	5 814
VIII	6 385

Article 2

Par dérogation à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention susvisée, les primes d'anciennetés sont portées aux taux suivants qui prennent effet au 1^{er} mars 1991.

CATÉGORIES	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	+ De 15 ans
I	125,06	250,13	375,18	500,25	625,34
II	128,91	257,82	386,84	515,79	644,74
III	132,40	264,80	397,19	529,58	661,96
IV et IV bis	137,13	274,26	411,39	548,52	685,65
V et VI	146,59	293,18	439,76	586,35	732,93
VII	151,31	302,60	453,91	605,20	756,52
VIII	167,63	335,26	502,88	670,51	838,14

Article 3

A compter du 1^{er} juillet 1991, les appointements visés à l'article 1^{er} seront portés aux taux suivants :

CATÉGORIES	TAUX
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5 520
IV et IV bis	5 580
V et VI	5 697
VII	5 870
VIII	6 449

Article 4

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

Avenant « salaires » du 26 juin 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national du commerce de la chaussure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération des services-commerces C.F.D.T. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.

Article 1er

A compter du 1^{er} juillet 1995, les appointements mensuels garantis, objet de l'annexe II de la convention susvisée, sont fixés aux taux suivants :

CATÉGORIE	TAUX (en francs)
<i>I</i>	<i>S.M.I.C.</i>
<i>II</i>	<i>S.M.I.C.</i>
<i>III</i>	<i>6 260</i>

CATÉGORIE	TAUX (en francs)
IV et IV bis	6 270
V et VI	6 390
VII	6 580
VIII	7 230

Article 2

La commission paritaire se réunira dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre 1995 afin de rechercher un accord sur une majoration des montants ci-dessus mentionnés.

Article 3

Par dérogation à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention susvisée, les primes d'ancienneté sont portées aux taux suivants qui prennent effet au 1^{er} juillet 1995.

CATÉGORIE	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans
I	131,20	262,40	393,60	524,80	656,00
II	135,30	270,60	405,90	541,20	676,50
III	138,90	277,80	416,70	555,60	694,50
IV et IV bis	143,80	287,60	431,40	575,20	719,00
V et VI	153,80	307,60	461,40	615,20	769,00
VII	158,70	317,40	476,10	634,80	793,50
VIII	175,90	351,80	527,70	703,60	879,50

Article 4

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux articles L. 133-9 et suivants du code du travail.

Article 5

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et pour être déposé à la direction départementale du travail de Paris.

CLASSIFICATION

Nouvelle classification

Accord du 22 octobre 2012

[Étendu par arr. 30 mai 2013, JO 19 juin, applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extention]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans leur branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

En effet, les parties signataires du présent accord ont constaté :

L'obsolescence du référentiel des métiers de la grille de classification actuelle :

- des appellations d'emplois ou nouveaux métiers non pris en compte : Employé libre-service, adjoint responsable de magasin, directeur de magasin,
- métiers disparus ou en voie de disparition,
- métiers de la filière siège non pertinents.

L'inadaptation des intitulés d'emploi :

- le titre de gérant de magasin crée une confusion,
- pas de critères d'évolution professionnelle, en dehors de l'ancienneté.
- l'absence de catégorie maîtrise rend difficile l'évolution de carrière.

L'absence de reconnaissance de la formation professionnelle.

Titre I

Principes généraux

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser l'accord de branche du 1^{er} juillet 1968 de la Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (ci-après désignée Convention de branche) au profit d'un nouveau système de classement.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure en vigueur le 1^{er} juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971, étendue par arrêté du 24 janvier 1974, et modifiée ou complétée notamment par les avenants relatifs à la classification des cadres du 31 mars 1980 modifiés par les avenants du 10 juin 1982, et du 20 décembre 1984.

Article 3

Personnel concerné

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la Convention de branche.

Titre II

Système de classification

Article 4

Architecture du système de classification

Les parties signataires conviennent de créer et reconnaître une nouvelle catégorie professionnelle «des techniciens /agents de Maîtrise» identifiés sur deux niveaux de classification. L'absence de niveau Techniciens/ Agents de Maîtrise dans la classification actuelle, impliquait de passer directement les collaborateurs du statut d'employé à celui cadre. Cette absence de niveau pour les emplois de techniciens et d'agent de maîtrise, a généré progressivement un affaiblissement de la reconnaissance du niveau cadre.

Ces niveaux VI et VII vont donc accueillir, lors de la mise en application de cette nouvelle classification, des emplois dont certains titulaires sont actuellement au statut cadre, et vont permettre et faciliter dans l'avenir, la promotion sociale des employés sur le statut de Technicien/ Agent de Maîtrise.

Le système retenu s'articule donc en 12 niveaux :

5 niveaux pour les Employés (niveau 1 à 5), avec 2 échelons par niveau à partir du niveau 2.

2 niveaux pour les Techniciens/ Agents de Maîtrise (niveau 6 & 7)

5 niveaux pour les Cadres (niveau 8 à 12), avec 2 échelons pour le 1^{er} et le 2^{ème} niveau cadre.

Article 5

Description du système de classification

La notion «Equivalent Temps Plein» s'entend de l'effectif permanent moyen (Temps plein et temps partiel) de l'entreprise et ou de l'établissement considéré, calculé chaque année au 31 décembre.

5.1

Système de classification des employés niveaux I à V

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur cinq critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence
- animation et coordination
- communication
- contrôle
- environnement de l'emploi

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe 2.

Les échelons sont attribués aux salariés selon les règles suivantes :

- Le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau.
- L'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le titulaire après deux années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de deux mois devra être respecté par l'employeur. Si à l'issue de ce délai le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquis sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Lors de la mise en place du présent accord, les salariés disposant d'une pratique professionnelle dans l'emploi d'une durée supérieure à celle évoquée ci-dessus seront directement positionnés au deuxième échelon du niveau de leur emploi.

5.2

Système de classification des techniciens et agents de maîtrise niveaux VI et VII

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur cinq critères communs à

tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence
- animation et coordination
- communication
- contrôle
- environnement de l'emploi

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe 2.

5.3

Système de classification des cadres des niveaux VIII à XII

Le statut de cadre est attribué aux collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle ou personnelle reconnue comme telle au travers des classifications professionnelles. Sans que cela soit déterminant pour leur rattachement au statut de cadre, selon la nature de leurs fonctions et/ou le niveau de leur responsabilité, ils peuvent se voir confier par l'entreprise des tâches d'encadrement de collaborateurs de toute nature.

Ont également le statut de cadre, les collaborateurs qui justifient d'une fonction opérationnelle de haut niveau, tels que les cadres spécialistes justifiant d'une expérience particulière, ou les cadres experts, justifiant d'une compétence technique particulière.

Le cadre a, dans la limite de ses fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise. Il prend, dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir son plan de travail selon le niveau d'autonomie qui lui est dévolu.

Pour faciliter la classification des cadres, il est décidé de se référer :

- à la définition générique des caractéristiques du statut de cadre sus-évoqué et qui emporte révision des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 1^{er} de l'avenant du 10 juin 1982, puis de les répartir selon les critères suivants
- au tableau ci-dessous :

Niveau 8	Niveau 9	Niveau 10	Niveau 11	Niveau 12
Échelon 1 : cadre débutant	Échelon 1 : cadre confirmé dans son domaine	Cadre expérimenté qui oriente et contrôle l'activité d'autres cadres ou d'un service(s)	Cadre de direction des activités opérationnelles et/ou support	Fonction de cadre de la direction générale ou rattachée directement à elle
Échelon 2 cadre confirmé dans sa fonction	Échelon 2 : cadre expert dans son domaine			

Le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau.

L'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le salarié après deux années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de deux mois devra être respecté par l'employeur.

Si à l'issue de ce délai le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquise sans attendre le délai imparti de deux ans.

Le positionnement des responsables de magasin respectera spécifiquement les dispositions suivantes :

Niveau 8	Niveau 9
Échelon 1 : Responsable de magasins encadrant plus de 4 personnes (Équivalent temps complet)	Échelon 1 : Responsable de magasins encadrant plus de 8 personnes (Équivalent temps complet)
Échelon 2 : Responsable de magasins encadrant plus de 6 personnes (Équivalent temps complet)	Échelon 2 : Responsable de magasins encadrant - plus de 10 personnes (Équivalent temps complet)

5.4 emplois repères

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise. Les entreprises pourront se servir des fiches faites par la branche.

Titre III Procédures de mise en place

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7 Délai de mise en place dans les entreprises

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 18 mois pour la mise en application du présent accord. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel Employé, Agent de Maîtrise et Cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

Article 8 Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 6 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise,
- le calendrier de mise en œuvre,
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification,
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article neuf ci-après seront applicables.

Article 9 Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise,
- le calendrier de mise en œuvre,
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification,
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications, et ce au moins tous les six mois.

Article 10 Information des salariés

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans

un délai d'un mois par écrit à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que ses possibilités de recours.

Article 11 **Contestation et recours par le salarié**

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les trente jours de la notification de sa classification.

Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les désaccords et litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des syndicats signataires de l'accord appartenant à l'entreprise. Si le désaccord persiste l'une des parties peut saisir la commission d'interprétation prévue par la convention de branche.

Titre IV **Rémunération**

Article 12 **Rémunérations minimales garanties pour les niveaux de I à VII**

À compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux I à VII compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons le cas échéant.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches)
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.
- Des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées
- Des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

Article 13 **Rémunérations minimales garanties pour les cadres des niveaux de VIII à XII**

La grille de rémunération des cadres applicable antérieurement au présent accord était établie sur une base mensuelle de 169 h. Les parties signataires conviennent de revenir à une grille de rémunération établie sur la durée légale du temps de travail applicable à la date de la signature du présent accord.

À compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux VIII à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les Cadres ne peuvent être rémunérés.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches)
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,

— des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée prorata temporis de la durée légale du temps de travail. Le même calcul prorata temporis est effectué pour les salariés à temps partiel.

À la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. La régularisation éventuelle se faisant au plus tard au cours du mois de l'année civile suivante.

Titre V

Incidence de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

Article 14

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être réduit par application du présent accord.

Quelles que soient les incidences de l'application de la nouvelle grille de classifications sur le classement de l'emploi du salarié, le montant de sa rémunération ne pourra donc être inférieur à celui qu'il percevait en dernier lieu sous l'empire de l'ancienne classification.

Il est convenu que les salaires minima applicables pour les niveaux VI et VII servent de référence pour le respect des minima des salariés titulaires d'un emploi de ces niveaux.

Article 15

Compte tenu de la création du système de promotion sociale par échelons, les parties entendent par la présente supprimer, à compter de la signature des présentes, la prime d'ancienneté telle que prévue à l'alinéa 3 de l'article 42 de la Convention de branche, de l'article 2 de l'avenant salaire du 6 mars 1991 et de l'article 3 de l'avenant salaire du 26 juin 1995 pour lesquels le présent article emporte révision.

Toutefois, les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté à la date de la mise en place effective dans l'entreprise de la nouvelle grille de classification se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime figure sur une ligne différentielle du salaire de base sur la fiche de paie du salarié concerné.

Titre VI

Dispositions finales

Article 16

Commission de suivi

Une commission de suivi constituée des signataires de l'accord aura pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord.

La commission de suivi est composée de deux collègues :

— un collègue salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires

— un collègue employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Article 17

Bilan d'application de l'accord

La commission prévue à l'article 16 procédera à partir d'un cahier des charges établi par les partenaires sociaux à un bilan de l'application de l'accord en fin de période de mise en place. Elle pourra en fonction de ce bilan, proposer éventuellement des ajustements conventionnels qu'elle estimerait nécessaires. Ce bilan aura lieu dans l'année d'application qui suit la mise en place du présent accord. À l'issue de ce bilan, la commission sera dissoute.

En outre, les parties signataires du présent accord examineront, au terme d'une période de 4 ans à compter de la

date d'extension du présent accord, la bonne application de l'accord en matière de progression de carrière et d'évolution salariale.

Article 18

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension, remettant ainsi en cause son équilibre général, les parties signataires se réuniraient immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les parties signataires de la convention collective se réuniront au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de le réviser.

Article 19

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est globalement plus favorable.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation éventuelle puisse s'engager.

Article 20

Dépôt - Extension

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par la réglementation applicable.

Annexe 1 : Grille des critères classants

CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances théoriques et pratiques	Aucune	Nx Brevet des Collèges	Connaissance de base du métier Nx CAP - BEP	Connaissances complémentaires liées au métier Nx BP	Connaissance de base de la filière Nx Bac	Maîtrise des techniques appliquées à la filière Nx BTS - DUT	Maîtrise des techniques appliquées au secteur Niveau licence
Connaissances des procédures	Vocabulaire et environnement de l'emploi	Identification et compréhension des différentes étapes de la procédure mise en œuvre	Consultations informatiques et application des procédures liées aux travaux confiés	Travaux incluant des procédures pouvant faire appel à des connaissances complémentaires	Connaissance des procédures internes dans la filière d'emploi	Gestion courante des procédures dans l'organisation d'un service	Maîtrise des procédures dans l'organisation d'un service
ANIMATION, COORDINATION	1	2	3	4	5	6	7
Animation et coordination	Aucun	Collaboration ponctuelle	Collaboration régulière	Animation ponctuelle	Animation permanente	animation et coordination de moins de 3 personnes (Equivalent temps complet)	animation et coordination jusqu'à 4 personnes (Equivalent temps complet)
COMMUNICATION	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes à l'emploi	Aucune	Ponctuelles ou indirectes	Régulières	Régulières et techniques	Régulières et techniques auprès d'acteurs variés	Régulières et fonctionnelles dans le cadre des missions confiées	Régulières et fonctionnelles attachées à l'exercice de l'emploi
Relations internes à l'emploi	Relations limitées à l'unité de travail	Echange ponctuel d'informations limité au service	Echange régulier d'informations limité au service	Echange ponctuel d'informations avec plusieurs services	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de travail)	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (nécessaire à la prise de décision)	Relations régulières et fonctionnelles au sein de l'entreprise (nécessaire à la prise de décision)
CONTROLE	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Sur le choix parmi les procédures existantes	Sur les solutions choisies	Sur le suivi des budgets définis	Sur l'obtention des résultats définis
ENVIR. DE L'EMPLOI	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	Consignes d'exécution simples	Travaux selon consignes détaillées	Consignes avec choix limités dans les modes opératoires	Consignes avec choix dans les méthodes en partant des objectifs définis	Intervient en partant d'informations diverses	Intervient en partant d'informations complexes	Intervient en fonction des objectifs définis
Initiatives	Initiatives élémentaires	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre des travaux à réaliser	initiatives dans le cadre des missions confiées	initiatives dans le cadre des objectifs définis

Annexe 2 - Pesée de l'emploi

GRILLE CONVENTIONNELLE DE PONDERATION DES CRITERES DE CLASSEMENT

Critères	Connaissances Théoriques	Connaissances des procédures	animation et coordination	relations externes	relations internes	contrôle	autonomie	Initiatives
Item								
D1	1	1	1	1	1	1	1	1
D2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	3	3	3	3	3	3	3	3
D4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	6	6	6	6	6	6	6	6
D7	7	7	7	7	7	7	7	7

PESEE DE L'EMPLOI DE :

Critères	Degrés	Points
Théoriques		FAUX
Procédures		FAUX
Anim. Coord.		FAUX
Rel. Externes		FAUX
Rel. Internes		FAUX
Contrôle		FAUX
Autonomie		FAUX
Initiative		FAUX
TOTAL		0

POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Points	Coefficients
7 à 13	Niveau I
14 à 19	Niveau II
20 à 25	Niveau III
26 à 33	Niveau IV
34 à 39	Niveau V
40 à 48	Niveau VI
49 à 56	Niveau VII

NIVEAU DE L'EMPLOI DE :

0

#REF!

SALAIRES

Salaires selon la nouvelle classification

Agents de Maîtrise

Accord du 27 septembre 2016

[Étendu par arr. 5 janv. 2017, JO 13 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des enseignes de la chaussure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC du commerce, services et force de vente.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du 1^{er} octobre 2016, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2015
1	-	1 467
2	-	1 471
2	2	1 481
3	-	1 506
3	2	1 526
4	-	1 546
4	2	1 556
5	-	1 586
5	2	1 596

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du 1^{er} octobre 2016 il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2015
6	-	1 733
7	-	1 934

Article 3

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Employés

Accord du 27 septembre 2016

[Étendu par arr. 5 janv. 2017, JO 13 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des enseignes de la chaussure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC du commerce, services et force de vente.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du 1^{er} octobre 2016, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2015
1	-	1 467
2	-	1 471
2	2	1 481
3	-	1 506
3	2	1 526
4	-	1 546
4	2	1 556
5	-	1 586
5	2	1 596

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du 1^{er} octobre 2016 il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2015
6	-	1 733
7	-	1 934

Article 3

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Toutes catégories

Accord du 28 mars 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2014
1	-	1 446
2	-	1 453
2	2	1 463
3	-	1 488
3	2	1 508
4	-	1 528
4	2	1 538
5	-	1 568
5	2	1 578

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2014
6	-	1 714
7	-	1 914

Article 3

Appointement annuel pour les cadres

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2014
8	-	25 604
8	2	26 832
9	-	28 676
9	2	30 520
10	-	32 773
11	-	36 870
12	-	41 990

Article 4

Appointement annuel pour les couples

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2014
6	-	39 409
7	-	40 433
8-1	-	43 505
8-2	-	46 578
9-1	-	50 777
9-2	-	54 771

Article 5

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail, et auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 6 juin 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2019
1	-	1521,22
2	-	1527
2	2	1532
3	-	1536
3	2	1557
4	-	1577
4	2	1587

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2019
5	-	1618
5	2	1628

Article 2 Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels; conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2019
6	-	1768
7	-	1973

Article 3 Appointement annuel pour les Cadres

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima conventionnels annuels pour les cadres:

Niveau	Échelon	Minima conventionnel 2019
8		25 988
8	2	27 234
9		29 106
9	2	30 978
10		33 265
11		37 423
12		42 620

Article 4 Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 8 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 6 octobre 2020

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2021, JO 10 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Article 1 **Appointement mensuel pour les employés**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2020
1	-	1 539,42
2	-	1 542
2	2	1 547
3	-	1 551
3	2	1 573
4	-	1 593
4	2	1 603
5	-	1 634
5	2	1 644

Article 2 **Appointement mensuel pour les agents de maîtrise**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2020
6	-	1 786
7	-	1 993

Article 3 **Appointement annuel pour les cadres**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima conventionnel 2020
8		26 248
8	2	27 506
9		29 397
9	2	31 288
10		33 598
11		37 797
12		43 046

Article 4

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 8 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 8 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
1	-	1 603 12
2	-	1 605,70
2	2	1 610,70
3	-	1 614 70
3	2	1 636,70
4	-	1 656,70
4	2	1 666,70
5	-	1 697,70
5	2	1 707,70

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
6	-	1 849,70
7	-	2 056,70

Article 3 Appointement annuel pour les cadres

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, et pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2022
8		27 012
8	2	28 271
9		30 161
9	2	32 052
10		34 362
11		38 562
12		43 811

Article 4 Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 8 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 22 septembre 2022

[Étendu par arr. 6 déc. 2022, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du SMIC.

Article 1 **Appointement mensuel pour les employés**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
1	-	1 678,95
2	-	1 681,53
2	2	1 686,53
3	-	1 690,53
3	2	1 712,53
4	-	1 732,53
4	2	1 742,53
5	-	1 773,53
5	2	1 783,53

Article 2 **Appointement mensuel pour les agents de maîtrise**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise.

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
6	-	1 925,53
7	-	2 132,53

Article 3 **Appointement annuel pour les cadres**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2022
8		27 922
8	2	29 181
9		31 071
9	2	32 962
10		35 272
11		39 472
12		44 721

Article 4 **Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 21 mars 2023

[Étendu par arr. 19 juin 2023, JO 23 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 168).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du SMIC.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	-	1709,28
2	-	1711,80
2	2	1716,89
3	-	1720,96
3	2	1743,36
4	-	1763,72
4	2	1773,90
5		1805,45
5	2	1815,63

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	-	1 960,19
7	-	2 170,92

Article 3 Appointement annuel pour les cadres

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
8		28 425
8	2	29 706
9		31 631
9	2	33 555
10		35 907
11		40 182
12		45 526

Article 4 Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 5 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 1

Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	-	1 747,20
2	-	1 749,72
2	2	1 754,81
3	-	1 758,88
3	2	1 781,28
4	-	1 801,64
4	2	1 811,82
5	-	1 843,37
5	2	1 853,55

Article 2

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	-	1 998,11
7	-	2 208,84

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4

Publicité, extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 26 mars 2024

[Étendu par arr. 27 mai 2024, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du SMIC qui viendrait impacter au moins un niveau de la grille.

Article 1 **Appointement mensuel pour les employés**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	-	1 782,14
2	-	1 784,71
2	2	1 789,91
3	-	1 794,06
3	2	1 816,91
4	-	1 837,67
4	2	1 848,06
5	-	1 880,24
5	2	1 890,62

Article 2 **Appointement mensuel pour les agents de maîtrise**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	-	2 038,07
7	-	2 253,02

Article 3 **Appointement annuel pour les cadres**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8		28 993
8	2	30 300
9		32 263
9	2	34 227
10		36 625
11		40 986
12		46 436

Article 4
Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail .

Accord du 3 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 14 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 1
Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	-	1 808,88 €
2	-	1 811,49 €
2	2	1 816,75 €
3	-	1 820,97 €
3	2	1 844,16 €
4	-	1 865,24 €
4	2	1 875,78 €
5	-	1 908,44 €
5	2	1 918,98 €

Article 2
Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	-	2 068,64 €
7	-	2 286,81 €

Article 3 Appointement annuel pour les cadres

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8		29 428 €
8	2	30 755 €
9		32 747 €
9	2	34 740 €
10		37 174 €
11		41 601 €
12		47 133 €

Article 4 Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Accord du 25 mars 2021

[Étendu par arr. 26 nov., JO 11 déc., applicable dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'extension]

(Voir également Avenant du 8 juillet 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 31 mars 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent régime de prévoyance complémentaire est établi sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du commerce succursaliste de la chaussure. (Brochure 3120).

Article 2

Application du régime de prévoyance pour les employeurs

Article 2.1

Application obligatoire pour les non cadres

Dans un délai de 3 mois à compter de la date d'extension du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce succursaliste de la chaussure ont l'obligation de souscrire un contrat d'assurance de groupe permettant d'appliquer les dispositions du présent accord pour le compte de leurs salariés non cadres (niveaux 1 à 7 de ladite Convention Collective Nationale) en adhérant auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Article 2.2

Application pour les cadres

Les employeurs pourront utiliser, pour le personnel cadre, les garanties du régime afin de remplir leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Titre 1

Personnel couvert

Article 3

Définition du personnel couvert

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance, les salariés non cadres et, au choix des entreprises mentionnées à l'article 1, les salariés cadres.

On entend par «salariés non cadres», le personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

On entend par «salariés cadres», le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 4

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 31 mars 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 4.1

(Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu) - Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personne dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le présent régime.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Article 4.2

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation,

congés sans solde, congés sabbatiques, etc..., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence, tel que défini à l'article 7, est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

Article 5 **Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale**

a **Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance 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 un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Par ailleurs figureront sur le certificat de travail, la durée de la portabilité, le nom ainsi que les coordonnées de l'organisme assureur.

Cette portabilité sera également assurée pour les salariés dont l'entreprise est en liquidation judiciaire sous réserve que le contrat ne soit pas résilié.

b **Mise en œuvre de la portabilité**

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés bénéficiaires de la portabilité dans les conditions définies ci-dessus.

c **Durée du maintien de l'affiliation**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance 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, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime 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 de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

d

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire de travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e

Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Titre 2
Garanties

Article 6
Définitions

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

Salariés non cadres : personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ou concubin, notamment qu'ils soient adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du SMIC ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du SMIC ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» et reconnus invalides avant leur 26^{ème} anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune,
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un PACS (Pacte Civil de Solidarité).

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche 1 des rémunérations perçues (ancienne tranche A, suite à l'accord national interprofessionnel

du 17 novembre 2017) : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...)

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 8 **Garanties décès**

8-1 **Capital en cas de décès**

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :
— au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un PACS au salarié, à défaut, au concubin,

— à défaut, le capital est versé par parts égales entre :

3 les enfants du salarié nés ou à naître ou représenté, reconnus ou adoptifs,

3 à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants,

3 à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Pour les salariés non-cadres

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 70 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 80 %

Majoration par enfant à charge 10 %

Pour les salariés cadres

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examens médicaux.

En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès non-accidentel :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 300 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 350 %

Décès accidentel :

Doublement du capital qui aurait été versé en cas de décès non-accidentel.

8-2 **Invalidité absolue et définitive**

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive, l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale : «Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.»

L'Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la Sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié. Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation «capital décès accidentel» qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

8-3

Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, partenaire lié par un PACS et de concubin sont définies à l'article 6.

8-4

Allocation obsèques

Pour les salariés non cadres

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin ou d'un enfant âgé de plus de 12 ans à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, de son concubin ou d'un enfant âgé de plus de 12 ans à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8-5

Rente éducation

8-5-1

Définition

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8-5-2

Montant et service de la rente

Pour les salariés non cadres

Une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non cadres, dans les conditions fixées par l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

Pour les salariés cadres

Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition. Au-delà et jusqu'au 26^{ème} anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La rente est doublée pour les orphelins de père et mère.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la Sécurité sociale avant son 26^{ème} anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

8-6 Exclusions

Ne sont pas couverts dans le cadre du présent accord les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil "Ultra Léger Motorisé" (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le Code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couverts, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects
- d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

8-7 Revalorisation post mortem

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

Article 9 Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

9-1 Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9-1-1 Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

9-1-2 Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur. Le droit à garantie et le versement des prestations correspondantes prennent effet à l'expiration des délais de franchise.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non-cadres.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L 1226-1 du Code du travail et aux articles 36 et 37 de la convention collective.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9-1-3 Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés non-cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la Sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la Sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9-1-4 Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur que le salarié peut reprendre une activité,
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- en cas de décès du salarié,
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

9-2 Garantie Invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la Sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9-2-1 Définitions

Ouvrent droit à la garantie Invalidité, les invalides classés comme suit :

La garantie a pour objet de verser une rente annuelle lorsque l'assuré par suite de maladie ou d'accident est dans l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle constatée médicalement et reconnue par l'orga-

nisme assureur selon les critères prévus par le code de la Sécurité sociale.

L'assuré doit également percevoir de la Sécurité sociale une pension d'invalidité (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) ou une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au moins égale à 33 %.

L'assuré est considéré en état d'invalidité permanente :

— partielle s'il est classé en 1^{ère} catégorie des invalides par le médecin conseil (invalide capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée) ou s'il lui reconnaît un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle compris entre 33 % et 66 %.

— totale s'il est classé en 2^{ème} catégorie des invalides par le médecin conseil (invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque) ou s'il attribue un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 66 %.

— totale avec assistance d'une tierce personne, s'il est classé en 3^{ème} catégorie des invalides par le médecin conseil (invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer l'ensemble des actes ordinaires de la vie courante) ou s'il attribue un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égal à 100 % et qu'il est dans l'obligation de recourir à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

9-2-2 Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés non-cadres

— Invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence.

— Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale.

— Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la Sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Pour les salariés cadres

— Invalidité 1^{ère} catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence.

— Invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence.

— Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale.

— Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la Sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9-2-3 Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

— en cas d'IPP, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 %

— s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur que l'invalidité ou l'incapacité perma-

nente professionnelle n'est plus justifiée;

- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié.

9-3

Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties «décès» s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

Article 10

Fonds de solidarité

Un fond de solidarité, qui garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure est mis en place.

Ces actions peuvent notamment prendre la forme de prestations d'action sociale dédiées, de financement d'actions non contributives d'actions de prévention.

Afin de remplir cette obligation, un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme assureur retenu par l'entreprise sera opéré par celui-ci et destiné exclusivement au financement des actions et prestations visées ci-dessus.

Article 11

Revalorisation des prestations en cours de service

La revalorisation des prestations s'effectuera selon les indices de revalorisation des organismes assureurs.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

L'employeur devra organiser auprès du nouvel organisme assureur les revalorisations des prestations en cours de service.

Titre 3 Cotisations

Article 12

Cotisations

12-1

Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche 1 (ancienne tranche A, suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017) : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

12-2

Répartition des cotisations

Pour les cadres, la cotisation de 1.5 % sur la tranche 1 (ex tranche A) est prise en charge par l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

Dans tous les autres cas, la cotisation est financée à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les sala-

riés.

La garantie rente éducation peut être souscrite optionnellement en complément pour les non cadres moyennant le paiement d'une cotisation additionnelle.

Titre 4

Reprise des encours

Article 13

Reprise des encours

Les entreprises qui adhèrent au régime de prévoyance conventionnel auprès d'un organisme assureur de leur choix, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces «encours» auprès de cet organisme au moment de cette demande.

Les organismes assureurs procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise et majoreront si nécessaire le montant des cotisations dues.

Titre 5

Date d'entrée en vigueur et extension

Article 14

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à mettre en place un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 15

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

En raison de la durée indéterminée du présent accord, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent accord. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire à minima une fois par an.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 16

Dépôt et extension du présent accord

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Article 17

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prennent effet dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'extension.

Annexe : Tableaux de garanties

Les prestations prévoyance non cadre*

* Personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Nature des garanties	Montant des prestations
Capital décès / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)	
Participant Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	70 % T1 ⁽¹⁾
Participant Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge	80 % T1 ⁽¹⁾
Majoration par enfant à charge	10 % T1 ⁽¹⁾
Double effet	
	100 % du Capital Décès
Allocation obsèques	
Conjoint, Concubin, Partenaire lié par un PACS, Enfant à charge	100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels
Incapacité temporaire de travail	
Franchise	
m Le participant a au moins un an d'ancienneté	Relais à la CCN
m Le participant a moins d'un an d'ancienneté	Franchise : 90 jours continus
Montant de l'indemnité journalière	70 % T1 ⁽²⁾
Invalidité permanente	
Montant de la rente 2 ^{ème} catégorie	61 % T1 ⁽¹⁾
Montant de la rente 3 ^{ème} catégorie	61 % T1 ⁽¹⁾
Taux I.P.P ⁽³⁾ supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	61 % du salaire de référence - rente Sécurité sociale 2 ^{ème} catégorie X3/2N (N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale)
Taux I.P.P ⁽³⁾ supérieur ou égal à 66 %	61 % T1 ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'évènement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la Tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale. ⁽²⁾ De la 365 ^{ème} partie de l'assiette des prestations sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale et le cas échéant, du salaire partiel maintenu par l'employeur. ⁽³⁾ I.P.P : Incapacité Permanente Professionnelle.	

Les prestations prévoyance cadre*

* Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Nature des garanties	Montant des prestations
Capital décès / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)	
Participant Célibataire, Veuf, Divorcé	300 % T1 ⁽¹⁾
Participant Marié, Pacsé, Concubin	350 % T1 ⁽¹⁾
Rente éducation	
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire ans inclus (26 ^{ème} anniversaire si études) Viagère pour les enfants invalides avant leurs 26 ^{ème} anniversaire	15 % T1 ⁽¹⁾
Double effet	

Nature des garanties	Montant des prestations
	100 % du Capital Décès
	100 % des Rentes Éducatives
Capital décès accidentel / IAD accidentelle	
	Doublement du Capital Décès
Allocation obsèques	
Salarié, Conjoint, Concubin, Partenaire lié par un PACS, Enfant à charge	200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels
Incapacité temporaire de travail	
Franchise	
m Le participant a au moins un an d'ancienneté	Relais à la CCN
m Le participant a moins d'un an d'ancienneté	Franchise : 90 jours continus
Montant de l'indemnité journalière	80 % T1 ⁽²⁾
Invalidité permanente	
Montant de la rente 1 ^{ère} catégorie	54 % T1 ⁽¹⁾
Montant de la rente 2 ^{ème} catégorie	90 % T1 ⁽¹⁾
Montant de la rente 3 ^{ème} catégorie	90 % T1 ⁽¹⁾
Taux I.P.P ⁽³⁾ supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	90 % du salaire de référence - rente Sécurité sociale 2 ^{ème} catégorie X3/2N (N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale)
Taux I.P.P ⁽³⁾ supérieur ou égal à 66 %	90 % T1 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.
Ce salaire de référence est limité à la Tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
⁽²⁾ De la 365^{ème} partie de l'assiette des prestations sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale et le cas échéant, du salaire partiel maintenu par l'employeur.
⁽³⁾ I.P.P : Incapacité Permanente Professionnelle.

Avenant du 8 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, à la condition expresse de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Afin notamment de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4, 4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du

commerce succursaliste de la chaussure. (Brochure 3120).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres, au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Ainsi les entreprises peuvent étendre le bénéfice du régime de protection sociale des cadres aux salariés définis comme suit :

- Salariés non-cadres dont les emplois sont classés aux niveaux 6 et 7 de la classification conventionnelle mise en place par l'accord du 22 octobre 2012.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise garantir des droits au niveau de la branche dont peuvent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 5

Durée de l'accord - Dépôt

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025, à la condition expresse de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Formation professionnelle

Accord national du 28 décembre 1994 sur l'adhésion au FORCO et la création d'une CPNE

[Étendu par arrêté du 16 octobre 1995, JO 27 octobre 1995]

(Supprimé par Accord du 19 juin 2007)

Article 1

Adhésion au FORCO

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 "portant création du Fonds d'Assurance Formation des entreprises relevant du secteur du commerce".

Cette décision entraîne l'adhésion du Syndicat national du commerce de la chaussure, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires

qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne.

Article 2

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises à succursales du Commerce de détail de la chaussure sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Article 3

Ressources de la section

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les contributions sont :

Pour toutes les entreprises :

— 0,2% de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs CFA. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix.

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

— La totalité de la contribution de 0,4% due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

— 0,1% au titre du capital de temps de formation, conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

— Un minimum de 10% du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

L'entreprise qui en fera la demande obtiendra, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

— la totalité de la contribution de 0,15% due au titre de la formation continue.

— la totalité de la contribution de 0,1% due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

Les dispositions du présent article sont applicables pour la collecte 1995 portant sur les salaires versés depuis le 1^{er} janvier 1994.

Article 4

Organismes collecteurs

Les sommes visées à l'article 3, sont versées à la section de l'équipement de la personne du FORCO.

Article 5

Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 juin 1995 :

— les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2% de la taxe d'apprentissage.

— les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance et les conditions d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification.

— les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation.

— Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15% et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6

Création d'une CPNE

Les signataires conviennent de la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle soit au niveau de la branche, soit au niveau des branches adhérentes de la section équipement de la personne du FORCO.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter du premier jour du mois civil de sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle avant l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

Article 8

Application

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-2 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1 du présent accord, le Syndicat national du commerce de la chaussure adressera sa demande d'adhésion au FORCO, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Dispositif Pro A

Accord du 29 novembre 2019

[Étendu par arr. 25 août 2020, JO 29 août]

(Voir également Avenant n° 1 du 21 mars 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Préambule

La loi pour la liberté de choisir son Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la Pro A afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Afin que ce dispositif soit opérationnel, un accord de branche doit en fixer le cadre de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conscients de l'urgence de cette négociation, ont décidé d'engager des négociations sur ce sujet afin de mettre à disposition des entreprises et des salariés ce nouveau dispositif de formation.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la chaussure. (IDCC 468 - Brochure 3120)

Article 2

Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de définir le cadre de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dite «Pro A» tel que défini à l'article L. 6324-1 et suivant du code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié 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.

Article 3

Salariés concernés

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée tels que définis à l'article L. 6324-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player, ...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC «Le digital dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

La gestion de la relation client

m Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie

m S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)

m Fluidifier et personnaliser le parcours client

m Développer l'information et le conseil client

m Maîtriser les nouveaux codes de la relation client

m Mieux connaître et interagir avec ses clients

L'optimisation de la chaîne logistique

m Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable

m Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques

m Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage

Le management de proximité

m Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement

m Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises

m Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ % des salariés sans diplômes (source : Repère & Tendances Inter-Branches 2017, Observatoire prospectif du commerce en annexe).

Cela justifie l'acquisition de compétences de bases «coeur de métier» délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, l'étude EDEC «Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. («Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce, en annexe)

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : employé de commerce /vendeur, conseiller vente /manager d'un point de vente, responsable de magasin /animateur de réseau
- La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire /Responsable d'équipe logistique /Responsable d'exploitation logistique
- Le merchandising : Responsable Merchandiser /Visuel Merchandiser/Merchandiser
- La DATA : UX Designer/ Data Analyst, Data Miner

Article 5 **Certifications visées**

Dans le cadre du présent accord les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la pro A :

- Opérateur/opératrice logistique
- Logistique et transport
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Cariste d'entrepôt*
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt*
- Opérateur logistique polyvalent
- Logistique
- Gestion logistique et transport
- Transport et prestations logistiques
- — Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
- Technicien (ne) en logistique d'entreposage
- Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)
- Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique*
- Management des processus logistiques (fiche nationale)
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Responsable en logistique*
- Responsable logistique
- Responsable de la chaîne logistique
- Responsable des opérations logistiques
- Responsable en logistique et transports
- Responsable en logistique de distribution
- Métiers de l'accueil
- Métiers du commerce et de la vente /option A Animation et gestion de l'espace commercial
- Vendeur(se)-conseil en magasin
- Responsable de rayon
- Vendeur conseiller commercial
- Management Commercial Opérationnel
- Négociation et Digitalisation de la Relation Client
- BTS Technico-commercial
- Techniques de commercialization
- Manager d'unité marchande - Anciennement Manager d'univers marchand
- Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée
- Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Coach professionnel(le)*

-
- Manager de rayon
 - Manager de proximité
 - Chargé(e) de clientèle
 - Commerce et distribution
 - *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Management des organisations, option responsable point de vente*
 - Responsable de la distribution
 - Responsable opérationnel de la distribution
 - Chef de magasin
 - Responsable du développement de l'unité commerciale
 - *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Responsable management opérationnel commercial et marketing*
 - Responsable commercial et marketing
 - Responsable marketing et commercial
 - *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Responsable marketing opérationnel*
 - Développeur marketing et commercial
 - Responsable du développement commercial
 - Responsable de centre de profit en distribution
 - Responsable en développement marketing et vente
 - Manageur(euse) - animateur(trice) point de vente mode & beauté
 - *(Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Responsable de la stratégie commerciale et communication mode*
 - Développeur web
 - Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
 - Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation
 - Concepteur designer graphique
 - Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
 - Décorateur Merchandiser
 - Visual Merchandiser
 - Responsable Visuel Merchandiser
 - Architecte d'intérieur
 - Le CQP I Vendeur(se) conseil en magasin (nonobstant le fait qu'il ait été déposé par une autre branche professionnelle) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle des entreprises du commerce succursaliste de la chaussure.

Article 6

Durée minimale de la Pro A

La durée minimale de la Pro A est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois pour les certifications listées ci-dessus et pour prévenir l'obsolescence des compétences des salariés de la branche cette durée minimum pourra être portée à 24 mois lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à trente-six mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

De même, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Il est convenu par le présent accord que cette durée minimale pourra être portée au-delà de 25 %, sans être supérieure à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

Article 7

Prise en charge

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation)
- Frais de transport et d'hébergement
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP la fixation des niveaux de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août*) dans la limite du salaire maintenu.

Dans le cas où les plafonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus pour l'année en question.

Article 8

Déroulement de la Pro A

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée. Cet avenant doit être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

L'employeur désigne, dans les conditions prévues à l'article D. 6324-2 du code du travail, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro A pour l'ensemble des entreprises relevant du champs d'application de la convention collective.

Article 10

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 11

Dépôt et extension du présent accord

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Annexe 1

Le digital dans les entreprises du commerce

Annexe 2

Repère & Tendances Inter-Branches 2017, Observatoire prospectif du commerce

Annexe 3

Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce

Annexe 4

«Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce

Avenant n° 1 du 21 mars 2023

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC.

La loi pour la liberté de choisir son Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la Pro A afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Ce dispositif pour être opérationnel doit être mis en œuvre par accord de branche.

Afin que cet accord reste applicable les partenaires sociaux se doivent de le revoir régulièrement, afin que les certifications visées par l'accord ne soient pas devenues obsolètes.

C'est dans cette optique qu'une liste complémentaire de certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» a été élaborée afin de remplacer les certifications visées dans l'accord du 29 novembre 2019 devenues caduques.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

Certifications remplaçant des intitulés figurant dans l'accord du 29 novembre 2019, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à l'échéance

Vingt-huit certifications remplacent des intitulés figurant dans l'accord étendu du 29 novembre 2019, dont l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fait l'objet d'une réinscription au RNCP.

— RNCP28737 - Opérateur logistique polyvalent (inactive depuis le 5 août 2020), remplacée par RNCP35144 - Opérateur logistique polyvalent (active jusqu'au 16 décembre 2023)

— RNCP12798 - BTS - Transport et prestations logistiques (inactive depuis le 31 août 2020), remplacée par RNCP35400 - BTS - Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 1^{er} janvier 2024)

— RNCP15336 - Responsable des opérations logistiques (inactive depuis le 7 septembre 2021), remplacée par RNCP35896 - Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15 septembre 2026)

— RNCP16886 - Responsable de la chaîne logistique (inactive depuis le 22 septembre 2021), remplacée par RNCP35869 - Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15 septembre 2024)

— RNCP1899 - TP - Technicien(ne) en logistique d'entrepasage (inactive depuis le 21 avril 2022), remplacée par RNCP36237 - TP - Technicien en logistique d'entrepasage (active jusqu'au 21 avril 2027)

— RNCP13596 - Responsable du développement commercial (inactive depuis le 18 décembre 2022), remplacée par RNCP37075 - Chargé du développement commercial (active jusqu'au 23 novembre 2025)

— RNCP23939 - Responsable logistique (inactive depuis le 21 avril 2022), remplacée par RNCP37080 - Responsable logistique (active jusqu'au 23 novembre 2027)

— RNCP2577 - Responsable en logistique et transports (inactive depuis le 8 février 2021), remplacée par RNCP36646 - Diplôme d'Université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)

— RNCP23932 - Vendeur conseiller commercial (inactive depuis le 21 décembre 2021), remplacée par RNCP36865 - Vendeur conseil omnicanal (active jusqu'au 29 septembre 2027)

— RNCP34703 - Responsable du développement commercial (inactive depuis le 29 juin 2022), remplacée par RNCP36726 - Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20 juillet 2023)

— RNCP23872 - Décorateur merchandiser (inactive depuis le 5 août 2022), remplacée par RNCP37082 - Visuel merchandiser retail (active jusqu'au 23 novembre 2024)

— RNCP1901 - TP - Technicien supérieur /technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique (inactive depuis le 8 mars 2023), remplacée par RNCP37277 - TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (active jusqu'au 8 mars 2028)

Article 2

Certifications non étendues car devenues inactives entre la signature et l'extension, mais ayant fait l'objet d'un renouvellement ou d'un remplacement

Quatre certifications figurant dans l'accord du 29 novembre 2019 ont été exclues de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, leur enregistrement étant arrivé à échéance. Ces certifications ont été ultérieurement réinscrites au RNCP sous un nouveau numéro et peuvent donc être inscrites dans l'avenant.

— RNCP310 - TP - Cariste d'entrepôt (inactive depuis le 28 juillet 2020), remplacée par RNCP34857- TP - Cariste d'entrepôt (active jusqu'au 28 juillet 2025)

— RNCP311 - TP - Préparateur (préparatrice) de commandes en entrepôt (inactive depuis le 28 juillet 2020), remplacée par RNCP34860 - TP Préparateur de commandes en entrepôt (active jusqu'au 28 juillet 2025)

— RNCP22925 - Responsable en logistique (inactive depuis le 7 septembre 2019), remplacée par RNCP34198 - Responsable en Logistique (active jusqu'au 10 septembre 2024)

— RNCP9837 - Responsable de stratégie commerciale et communication mode (inactive depuis le 30 janvier 2020), remplacée par RNCP28010 - Responsable de stratégie commerciale et communication mode (inactive depuis le 30 janvier 2020), remplacée par RNCP35675 - Responsable de stratégie marketing et communication mode (active jusqu'au 17 juin 2024)

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L 2261-15 du Code du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 19 juin 2007

[Étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars]

Préambule

Les parties signataires considèrent que la réforme de la formation professionnelle représente une opportunité pour la branche du commerce succursaliste de détail de la chaussure, de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur.

Dans cet esprit, l'accord sur la formation professionnelle a pour objet de permettre :

- le développement des acquis professionnels des salariés ;
- leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le développement de la qualification des salariés ;
- l'adaptation des salariés aux changements des techniques et conditions de travail ;
- la validation de l'expérience professionnelle des salariés qui le souhaitent ;
- l'accompagnement, la formation, et l'insertion dans l'entreprise des salariés, notamment ceux dont la formation professionnelle est insuffisante.

À cette fin, ils conviennent d'utiliser entre autres, l'ensemble des moyens humains, financiers, et méthodologiques

mis à leur disposition par le Forco.

Article 1 **Rappel de l'adhésion au Forco en date du 28 décembre 1994**

«Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, «portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du Syndicat national du commerce de la chaussure, en qualité de membre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993, et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993».

Article 2 **Les objectifs de la branche en matière de formation professionnelle**

Les parties signataires considèrent comme entrant dans les objectifs de la profession toute action permettant d'élever les niveaux de qualification et de favoriser l'emploi, le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche, de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, et de favoriser les actions de soutien, d'adaptation et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi. Les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur l'égalité hommes femmes.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de concourir à ces objectifs.

Article 3 **L'apprentissage**

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant de façon privilégiée, un transfert des savoirs et savoir-faire, dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

Article 4 **Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle, et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est un contrat spécifique, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors effectuée en début de contrat et comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée au maximum à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- toute formation ou parcours professionnalisant nécessitant une formation de 24 mois permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % - sans pouvoir être inférieures à 150 heures

- et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être portée au-delà de la limite légale de 25 %, pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification reconnue par la CPNEFP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, notamment lorsque un référentiel l'exige.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Les partenaires sociaux décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en pourcentage du Smic en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	Niveau inférieur au baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau V		Niveau au moins égal au baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau V	
Âge	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
Moins de 21 ans	60 % (1)	65 % (1)	70 % (1)	75 % (1)
21 à 26 ans	70 % (1)	75 % (1)	80 % (1)	85 % (1)
Plus de 26 ans	100 % (2)	100 % (2)	100 % (2)	100 % (2)
(1) % du smic. (2) 100 % du smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.				

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars*) peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La prise en charge financière des actions dans le cadre du contrat de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis par voie légale ou conventionnelle.

Article 5 La période de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante notamment au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- aux salariés reprenant leur activité après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés,
- aux salariés occupant un poste de reclassement suite à une inaptitude ou une aptitude partielle,
- aux salariés de retour d'une absence de plus de 12 mois pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

La période de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail, en accord avec les parties.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis au paragraphe précédent.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de préciser les objectifs des périodes de professionnalisation.

Article 6

Le tutorat

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'accompagner, d'informer et de guider le nouveau salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel pendant la durée de l'action de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps.

Il doit organiser avec les salariés concernés l'activité du bénéficiaire, dans l'entreprise, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et d'une formation spécifique relative à cette fonction.

La durée hebdomadaire du travail inclut le temps consacré à la formation du salarié. Elle ne peut excéder ni celle qui est pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne de travail.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les meilleures conditions, les parties signataires rappellent que la désignation du tuteur est basée sur le volontariat, et recommandent aux entreprises de veiller à l'adéquation entre son expérience professionnelle, son niveau de compétences, sa disponibilité, et l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat et en période de professionnalisation.

Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des tuteurs, au sein de l'entreprise.

Article 7

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Article 7-1

Modalités d'acquisition des droits à formation

Tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée au prorata temporis des heures effectivement travaillées (heures contractuelles, heures avenant, heures complémentaires).

La période de référence pour l'acquisition des droits à DIF est déterminée par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, selon l'une des modalités suivantes :

- à compter de la date anniversaire d'entrée en vigueur de la loi, soit le 7 mai de chaque année ;
- à compter du 1^{er} janvier de l'année civile ;
- à compter du 1^{er} jour de l'exercice fiscal ;
- à compter du 1^{er} jour de la période de référence des congés payés.

L'ancienneté d'un an au titre du DIF se comptabilise à compter, soit de la date d'application de loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponible, dont les droits acquis chaque année, selon la modalité choisie par l'entreprise au paragraphe précédent, peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Tous les ans, l'employeur informe individuellement et par écrit ses salariés du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 7-2

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en concertation avec l'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les signataires du présent accord prévoient que la mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation s'effectuent en dehors du temps de travail, le montant de l'allocation de formation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Les actions prioritaires sont celles réalisées par les salariés dans le cadre de leurs fonctions, visant à développer, compléter ou renouveler leurs compétences et connaissances professionnelles, et leur qualification professionnelle dans les domaines suivants :

- Commerce et Vente
- Logistique
- Sécurité et Environnement
- Management
- Administratif, Gestion et Systèmes d'Information
- Produits
- Décoration et vitrine

Ces actions prioritaires seront actualisées tous les ans par la CPNEFP de la branche.

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié bénéficie de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du DIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation et les frais de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé et les frais de formation conformément à l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire de l'article L. 983-1 du code du travail.

Article 7-3 Transférabilité du DIF

Les parties signataires rappellent que, sauf pour faute grave ou lourde, le DIF est transférable en cas de licenciement ou de démission du salarié. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. À défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Les droits acquis à ce titre devront figurer sur la lettre de licenciement.

Article 8 L'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que tous les deux ans, les salariés ayant au moins deux années d'activité professionnelle dans une même entreprise bénéficient d'un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les savoir-faire nouveaux à acquérir ou à perfectionner, ainsi que les possibilités de formation qui pourraient y répondre, et notamment la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Cet entretien leur permettra de définir la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ou les moyens d'une meilleure maîtrise de son emploi.

Les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins une semaine avant sa tenue.

Article 9 La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis de l'expérience des salariés.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et des salariés sur ce dispositif et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) *et figurant dans la classification (Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars).*

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre

heures, consécutives ou non.

Dans le cadre du dispositif légal et réglementaire en vigueur, tout salarié peut demander le bénéfice d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, bénéficie, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 10 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences peut contribuer à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu notamment à la réalisation d'actions de formation.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Article 11 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de choisir l'Observatoire prospectif du commerce, existant depuis 1996, au sein de l'OPCA FORCO.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui seront de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire des documents, des études et outils fonctionnels et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

Le financement des travaux d'observation de l'observatoire est assuré par le FORCO.

La CPNEFP de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire de branche. À ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives fournies, de déterminer les suites à donner.

Article 12 **Les dispositions financières**

Les contributions obligatoires des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont les suivantes :

— Entreprises occupant 10 salariés et plus :

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises doivent consacrer chaque année un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue, réparti comme suit :

— 0,5 % des rémunérations de l'année de référence versé au Forco en priorité pour :

- les actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, et la formation tutorale ;
- le DIF (pour les actions reconnues prioritaires) ;
- fonctionnement de l'Observatoire du Forco ;
- et toutes les dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

— 0,9 % des rémunérations de l'année de référence affecté au financement :

- du plan de formation ;
- du DIF ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des cotisations sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation ;

-
- de l'allocation de formation pour les formations réalisées hors du temps de travail dans le cadre du DIF ;
Un minimum de 10 % de cette contribution doit être versé au FORCO.
 - 0,2 % à verser au FONGECIF dont relèvent les entreprises.
 - Entreprises occupant moins de 10 salariés :
- Les contributions de ces entreprises, correspondant à 0,55 % de la masse salariale brute à compter du 1^{er} janvier 2005 sont réparties comme suit :
- 0,15 % au titre des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation, des DIF reconnus prioritaires et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Article 13 **Date d'application de l'accord et conditions d'application**

Le présent accord prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de quinze jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

Une commission de suivi composée des signataires du présent accord se réunira tous les deux ans ou à la demande d'un des membres.

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 14 **Publicité**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire. Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 15 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Contribution conventionnelle exceptionnelle (financement de la formation professionnelle)

Avenant du 16 février 2016

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

Les parties signataires reconnaissent que l'existence d'un OPCA des branches du commerce est essentielle à la réussite de cet objectif, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications.

Seul un OPCA de branche permet une connaissance approfondie des caractéristiques des entreprises, primordiale pour leur apporter un véritable accompagnement.

Compte tenu du financement d'actions de formations en nombre important, le FORCO se trouve aujourd'hui, et dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, quel que soit leur effectif.

Article 2 **Contribution exceptionnelle**

Il est instauré pour une durée de 2 ans, une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,0125 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cette contribution s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses deux années d'application, sans tacite reconduction.

Article 4 **Publicité et extension**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du Travail - dépôts des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Création d'une section professionnelle paritaire

Accord du 12 mars 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, les signataires du présent accord demandent aux OCPA la création d'une section professionnelle.

Article 1 **Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)**

Les partenaires sociaux de la branche des succursalistes de la chaussure demandent la création d'une SPP au Conseil d'Administration du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé auquel la branche a adhéré.

Article 2 **Désignation des membres de la section professionnelle**

Les membres de cette section professionnelle seront désignés parmi les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche (CPNEFP chaussure).

Il est rappelé que, comme pour la CPNEFP, chaque organisation syndicale peut à tout moment mettre fin au mandat

de ses représentants et en désigner de nouveaux.

Article 3 **Organisation des réunions de la section professionnelle**

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

Article 4 **Publicité et extension**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

À l'issue du délai d'opposition, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement, à l'issue du délai d'opposition.

Durée du travail

Accord national interprofessionnel du 2 avril 1982

Relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail d'équipement de la personne et divers

[Étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983]

Préambule

Le présent accord conclu dans le prolongement du protocole du 18 juillet 1981 manifeste la volonté des parties signataires de développer une politique d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi s'harmonisant avec l'ensemble des facteurs qui conditionnent le progrès économique et celui des entreprises.

Champ d'application

Article 1

Le présent accord est applicable aux salariés compris dans le champ d'application des conventions suivantes :

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail du 30 juin 1972 ;

Convention collective nationale des commerces de vente au détail ou de location des articles de sport, de camping et caravanning du 19 mars 1974 ;

Convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Il est également applicable, sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des entreprises de vente au détail exerçant leur activité dans les secteurs de la papeterie (n° 6443 de la nomenclature des activités économiques), des armes et munitions (n° 6449 de la nomenclature des activités économiques).

Réduction de la durée du travail

Article 2 **Congés payés**

Les droits à congés payés sont portés à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est portée de douze à dix-huit jours ouvrables, les jours restants pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de vingt-quatre jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés additionnels visés à l'article L. 223-8 du code du travail dans la mesure où ce fractionnement a été recherché par l'employeur.

Les congés supplémentaires institués par les conventions collectives donnent lieu à l'application des dispositions suivantes :

— les congés d'ancienneté sont maintenus à concurrence de un, deux ou trois jours après vingt, vingt-cinq, trente ans d'ancienneté ;

— les congés destinés à compenser des conditions de travail plus contraignantes restent en vigueur, les congés de sous-sol n'étant toutefois maintenus que pour les locaux ne présentant pas des conditions normales de confort.

Les nouveaux droits visés au premier alinéa s'appliquent, pour la première fois, à la période de référence ouverte le 1^{er} juin 1981, sauf départ définitif du salarié intervenu avant le 1^{er} février 1982.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la durée globale des congés déjà acquis par le salarié en vertu des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles antérieurement en vigueur.

Article 3 **Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

Les horaires correspondant à une durée moyenne hebdomadaire de travail de quarante heures seront réduits de façon à ramener cette durée à trente-neuf heures à compter du 1^{er} avril 1982.

Dans un objectif de rapprochement progressif de la durée légale, les horaires supérieurs à quarante heures donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à quarante heures et au plus égales à quarante-quatre heures, les réductions sont fixées à une heure au 1^{er} avril 1982 et à une demi-heure au 1^{er} octobre 1982 ;
- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à quarante-quatre heures, les réductions sont fixées à une heure au 1^{er} avril 1982 et à une deuxième heure au 1^{er} octobre 1982.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure devra intervenir au 1^{er} janvier 1983 pour les durées hebdomadaires moyennes supérieures à quarante-cinq heures.

Les réductions prévues ci-dessus peuvent notamment intervenir sous la forme de repos accordés des jours antérieurement ouverts dans l'entreprise ou l'établissement (ponts, par exemple), étant entendu que ces jours de repos ne pourront pas, alors, être décomptés comme des jours de congés payés.

Article 3 bis **Contrats à temps partiel**

La rémunération perçue par les salariés à temps partiel devra correspondre aux mêmes bases que celle d'un salarié à temps complet bénéficiant des dispositions de l'article 4.

Sur la demande du salarié, les contrats à temps partiel d'une durée supérieure à vingt heures pourront être ramenés à une durée réduite du quarantième.

Les besoins dégagés par la réduction du temps de travail seront satisfaits d'une façon prioritaire en faisant appel aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient l'augmentation de leurs horaires.

Article 4 **Compensation**

Les réductions d'horaires ci-dessus ne devront pas entraîner une diminution du taux mensuel de salaire brut perçu avant ces réductions.

Le surcroît du coût résultant des réductions d'horaires entre en ligne de compte dans l'estimation de la majoration réelle qui affecte le salaire quand il vient à être revalorisé.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que dans le cadre des réductions d'horaires prévues dans le présent accord.

Article 5 **Personnel d'encadrement**

Quand les cadres n'auront pu bénéficier des réductions visées à l'article 3 selon les mêmes modalités que le personnel employé ou selon des modalités équivalentes, il leur sera accordé une demi-journée de repos compensateur par mois de travail ; cette demi-journée doit être prise mensuellement ; elle ne pourra donner lieu à regroupement qu'après accord écrit et préalable.

S'il a été fait application partielle de l'article 3, les avantages ci-dessus seront calculés au prorata.

Article 6 **Équivalences**

Les heures d'équivalence déjà totalement supprimées pour le personnel de vente des commerces non alimentaires seront réduites :

- pour le personnel de gardiennage sédentaire :
 - de 54/40 à 50/40 au 1^{er} avril 1982 ;
 - de 50/40 à 48/40 au 1^{er} juillet 1982 ;

-
- pour le personnel des services incendie :
 - de 46/40 à 45/40 au 1^{er} avril 1982 ;
 - de 45/40 à 44/40 au 1^{er} juillet 1983.

Article 7 **Récupération des jours fériés**

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Organisation de la durée légale du travail

Article 8 **Repos hebdomadaire**

Les entreprises qui renonceront à se prévaloir des dispositions du troisième paragraphe du décret du 30 mai 1952 modifié selon lesquelles la durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur six jours ouvrables seize fois l'an sont autorisées à accorder par roulement le deuxième jour de repos hebdomadaire normalement accolé au dimanche dans la limite de treize fois l'an par salarié, la durée totale du repos hebdomadaire restant donc fixée en tout état de cause à quarante-huit heures y compris pendant les semaines au cours desquelles le deuxième jour de repos aurait été déplacé.

Par ailleurs, les salariés qui en feront la demande écrite pourront obtenir, si les nécessités du service le permettent, que le second jour de repos hebdomadaire leur soit accordé un jour autre que le samedi ou le lundi, sauf renonciation ultérieure avec préavis de deux mois.

Article 9 **Modulation**

Les entreprises sont admises à faire varier l'amplitude de la durée hebdomadaire du travail dans une marge de trois heures en plus ou en moins dans le cadre de la programmation d'entreprise ou d'établissement qui définira notamment le nombre de semaines pouvant donner lieu à modulation dans la limite de vingt-quatre semaines par an.

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation ci-dessus n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le montant mensuel du salaire.

Les heures effectuées en dépassement de la durée légale donneront lieu aux majorations prévues en matière d'heures supplémentaires.

Avec l'accord du salarié, ces majorations pourront donner lieu à un repos d'une durée correspondante.

Article 10 **Horaires flexibles**

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Heures supplémentaires

Article 11 **Contingent d'heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires (heures effectuées au-delà de la durée légale) ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail de façon permanente au-delà des horaires correspondant aux réductions visées à l'article 3 du présent accord.

Le contingent d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail est ramené de cent trente à cent vingt heures.

Les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal dans le cadre de la modulation prévue à l'article 9 ne s'imputent pas sur le contingent, mais l'utilisation de ce dernier ne peut avoir pour résultat de porter la durée hebdomadaire totale de travail au-dessus de quarante-quatre heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires, les motifs de ce recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra faire effectuer plus de vingt heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation de l'inspection du travail.

Au choix du salarié, les heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à un paiement majoré, mais à une compensation en temps majorée sur la base des taux légaux.

Bilan et programmation

Article 12 Bilan

Un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts sera établi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce bilan devra être communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut, aux délégués du personnel) et, le cas échéant, aux délégués syndicaux avant la consultation ou l'ouverture de la négociation prévues dans le cadre de l'article 13 concernant la programmation indicative de la durée annuelle du travail.

Les organisations patronales signataires s'efforceront d'obtenir la communication des bilans individuels de leurs adhérents afin d'améliorer l'information disponible au niveau d'ensemble de chacune des branches d'activités qu'elles représentent.

Les dispositions du présent article entreront en application pour la première fois au terme de l'année 1982.

Article 13 Programmation

Une programmation indicative de la durée annuelle du travail et de sa répartition est établie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette programmation porte notamment sur :

- la répartition de l'horaire hebdomadaire ;
- le nombre de semaines pendant lesquelles les horaires sont susceptibles de fluctuer dans la limite de la durée légale hebdomadaire ;
- les heures supplémentaires auxquelles il est envisagé de recourir ;
- les modalités du repos hebdomadaire ;
- les modalités de prise des congés payés ;
- les jours fériés et les jours ouvrables qu'il est envisagé de chômer.

La programmation indicative annuelle donne lieu à une négociation avec les représentants légaux du personnel dans l'entreprise ou l'établissement (salariés délégués des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou comité d'entreprise ou d'établissement ou délégués du personnel).

En l'absence d'accord, la programmation est décidée par l'entreprise, mais la fluctuation de l'horaire hebdomadaire légal est limitée à deux heures.

Politique de l'emploi

Article 14

Les entreprises ou établissements prendront toutes initiatives afin de promouvoir une politique active de l'emploi.

Les organisations patronales signataires attireront l'attention de leurs adhérents sur l'intérêt que pourront présenter à cet égard les contrats de solidarité.

Il est également observé que les effets positifs que pourrait avoir la réduction de la durée du travail sont plus spécialement conditionnés par l'adoption des aménagements visés aux articles 8, 9 et 11.

Propositions diverses

Article 15

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard en octobre 1982 pour examiner l'incidence des mesures prévues par le présent accord et les conditions selon lesquelles pourra être éventuellement poursuivi le processus de réduction de la durée du travail.

Article 16

Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient

soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

Article 17

Le présent accord, dont les dispositions seront insérées dans les conventions collectives concernées existantes, prend effet le 1^{er} avril 1982.

Article 18

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Temps partiel

Accord du 24 mars 2014

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

La branche du commerce succursaliste de la chaussure est un secteur où le nombre de salariés à temps partiel est particulièrement élevé, soit plus de 50 % des effectifs de la branche.

Aussi, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant prévu l'ouverture de négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel «dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel», les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de discuter de ce sujet.

Au préalable, les parties à l'accord rappellent que les métiers du commerce succursaliste de la chaussure recouvrent une pluralité de situations et de modèles économiques :

- Petites boutiques de centre-ville avec parfois moins de 2 salariés équivalent temps plein,
- Grandes surfaces spécialisées,
- Magasins de centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Toutefois, il apparaît que le dénominateur commun à tous ces modèles économiques est la dépendance de l'activité au flux de clientèle et aux amplitudes horaires, ce qui impose par conséquent des contraintes d'organisation importantes notamment en terme de durée du travail.

De plus, les entreprises de la branche ont vocation à recouvrir au maximum le territoire national, ce qui les oblige dans bien des cas à maintenir des petits établissements dans des villes petites et moyennes, jouant alors un rôle social et participant au maintien de l'activité économique. Ainsi, il est établi que le recours au temps partiel est essentiel pour protéger l'emploi notamment dans les petits établissements où la marge de manœuvre pour maintenir l'équilibre économique est faible.

En outre, Les entreprises doivent également faire face aux pics d'activités (variations climatiques, opérations commerciales, promotions...) mais également, dans leur organisation au quotidien, aux absences prévisibles ou non de leur personnel.

Face à ces caractéristiques économiques, le recours au temps partiel est un des paramètres essentiels dans l'organisation de l'activité des entreprises de la branche. Ainsi, près d'un tiers des salariés de la branche sont actuellement à temps partiel avec un contrat de travail de moins de 21 heures par semaine.

Par ailleurs, La pratique des heures complémentaires est courante et permet à plus de 2 salariés sur 5 de la branche d'effectuer régulièrement ou occasionnellement une durée effective de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat hebdomadaire. En effet, les entreprises privilégient cette voie au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée qui maîtrisent les différents aspects de leur métier plutôt que de procéder à l'embauche de personnes en contrat à durée déterminée. Avec cet accord, cela permettra à ces mêmes salariés d'augmenter plus favorablement les horaires hebdomadaires.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. L'application stricto sensu de la loi relative à la sécurisation de l'emploi en ses dispositions ayant trait au temps partiel mettrait nécessairement en péril les petits établissements avec par conséquent un repositionnement des sociétés ayant un impact négatif sur l'environnement économique et social.

Soucieux de parvenir à un équilibre durable entre performance économique et dynamique sociale, les partenaires sociaux ont souhaité par la voie du dialogue social, mettre en place un aménagement du temps partiel dans la branche, convaincus qu'il est possible de mobiliser salariés et employeurs autour d'un objectif commun visant à protéger l'emploi, tout en respectant les choix de vie des personnes.

Article 1 **Durée du temps de travail**

La durée minimale du temps de travail dans la branche est fixée à 21 heures hebdomadaires. Pour les contrats de travail en cours à l'entrée en vigueur de cet accord, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- Pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études,
- À la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles,
- Dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...)
- Pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 h par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum.
- La répartition la durée, et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail.
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 3 heures par demi-journée. Par exception, les magasins fermant à l'heure du déjeuner pourront déroger à cette durée minimale de 3 h par demi-journées, dans la mesure où leur amplitude d'ouverture ne leur permet pas d'atteindre cette durée minimale.

Article 2 **Complément d'heures**

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Le nombre maximal d'avenant est fixé à 6 par an et par salarié, et est limité à 26 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

L'avenant au contrat de travail devra prévoir :

- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément,
- la majoration du taux horaire de 15 %,
- la répartition de ces heures entre les journées et demi-journées de la semaine,
- ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Par ailleurs, les avenants sont accordés en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour rappel, un tel avenant nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3 **Révision**

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Article 4 **Date d'application**

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le 1^{er} jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

Article 5 **Dépôt - Extension**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle **Accord du 15 novembre 2002**

[Étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003]

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 20 octobre 1986 et à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche des Employés des Entreprises à Succursales du Commerce de Détail de la Chaussure 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.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Employés des Entreprises à Succursales du Commerce de Détail de la Chaussure, dite «C.P.N.E.F.P. des Succursalistes de la Chaussure».

Article 1 **Missions de la C.P.N.E.F.P. des Succursalistes de la Chaussure**

Les missions et les attributions de la C.P.N.E.F.P. des Succursalistes de la Chaussure sont, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la C.P.N.E.F.P. serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualités et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la C.P.N.E.F.P., notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;

-
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
 - suivre, dans le cadre des missions dévolues à la C.P.N.E.F.P. de la branche, l'application des accords conclu dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la C.P.N.E.F.P. assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la C.P.N.E.F.P. jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprise ou de la profession.

La C.P.N.E.F.P. sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la Région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La C.P.N.E.F.P. procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrats de qualification. Ces C.Q.P. feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la C.P.N.E.F.P. procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instance relevant des ministères concernés, notamment, ceux de l'Éducation Nationale et de l'Emploi et de la Solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelles continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) choisi par la branche.

Article 2

Composition de la C.P.N.E.F.P.

La Commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Bureau

Tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. À chaque renouvellement, le poste de Président passe au collège qui détenait le poste de Vice-Président et vice-versa.

Article 3

Fonctionnement de la C.P.N.E.F.P.

3-1

Le secrétariat de la Commission est assurée par la partie patronale, le Syndicat National du Commerce Succursaliste de la Chaussure (SNCC) dont le siège est situé 124, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

3-2

La C.P.N.E.F.P. se réunira au moins une fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins 3 de ses membres titulaires.

3-3

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3-4

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la C.P.N.E.F.P. appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux pouvoirs et peut donc disposer de trois voix au maximum.

3-5

La présence de la moitié, au moins, des membres (présents ou représentés) de la Commission est requise pour la validité des délibérations.

3-6

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3-7

Le Président et le Vice-Président représentent, ensemble, la C.P.N.E.F.P. dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la Commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3-8

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-Président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

3-9

En cas de situation de blocage au sein de la C.P.N.E.F.P., il sera fait appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Article 4

Absences et frais de déplacement

Les membres titulaires et suppléants de la C.P.N.E.F.P. 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 de la C.P.N.E.F.P. sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la Commission sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

— billet aller-retour S.N.C.F. en seconde classe ou avion au delà de 500 kms ;

— lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 20 fois le minimum garanti.

Article 5

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, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la C.P.N.E.F.P. et à toutes les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La Commission Paritaire Nationale de négociation devra être réunie dans le délai d'un mois.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des organisations signataires ou adhérentes, avec un préavis de deux mois, dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Article 6

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.

Contrats - couples

Accord du 13 mars 2007

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill., applicable à compter de la fin du délai d'opposition légal

de quinze jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives]

Article 1

Les signataires de l'accord décident que les entreprises de la branche du commerce succursaliste de la chaussure ne pourront plus signer de contrats-couple à compter de la date de signature du présent accord.

Article 2

Les clauses d'invisibilité figurants dans les contrats couple existants sont interdites à compter de la date de signature de cet accord.

Article 3

Le présent accord prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de quinze jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 4

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les quinze jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Accord du 1^{er} juillet 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Préambule

Les partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2241-9 du code du travail ont convenu de conclure un accord afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Il est de leur responsabilité de garantir l'égalité professionnelle et salariale et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche engagera une analyse et une réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle et salariale. Elle veillera particulièrement à :

- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes (à travail égal, salaire égal) ;
- garantir des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution et de formation.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Principes généraux

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications de la branche peut établir à la demande des partenaires sociaux, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

Article 2

Recrutement

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait strictement à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Article 3

Égalité de Rémunération

Article 3.1

Principe

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-2 du Code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et salariale des emplois.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

L'entreprise et la branche effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra, si nécessaire, les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Article 3.2

Rattrapage salarial

Dans le cadre de la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, s'il est constaté que des mesures de rattrapages doivent être mises en place au niveau des entreprises de la branche, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de suivre les pistes suivantes :

- une campagne sur la formation professionnelle continue, s'adressant à un public prioritaire peut être mis en place ;
- les pratiques de recrutement peuvent être réformées. Par ailleurs, les personnes chargées de recrutement dans les entreprises peuvent être sensibilisées aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- une attention particulière peut être portée à l'encontre des salariés à temps partiel, afin de permettre une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Article 4

Formation professionnelle

Article 4.1

L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle, la CPNEFP pourra être sollicitée afin d'examiner les conditions d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

À cette occasion, la CPNEFP pourra émettre des recommandations.

Il est rappelé que les salariés à temps partiels bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

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

La période d'absence d'un salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du Droit individuel à la formation (DIF).

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés en congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, non rémunérée qui rétablira de plein droit la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle, pendant la durée de cette formation.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plein droit d'un bilan de compétence.

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, 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.

Article 5

Promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, ayant des postes et des expériences similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emplois qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

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...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent 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, 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.

Article 6

Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Les salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption, et de congé parental d'éducation devront bénéficier des mêmes évolutions de carrière et de rémunération que s'ils ne s'étaient pas absentés.

En cas de congé parental, le salarié bénéficie à son retour, et s'il le souhaite, d'un entretien individuel prévu par l'accord sur la formation professionnelle du 19 juillet 2007.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de maintenir le lien professionnel du salarié avec l'entreprise, le salarié en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation, peut bénéficier de l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 7

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 et de rémunération.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière, et s'efforceront qu'il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale. Dans ce cadre elles prêteront une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers repères, certaines populations (classes d'âge).

Article 8

Rôle et moyens des IRP

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise, si elles en sont dotées, un rapport des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier,

pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport est communiqué aux organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise au plus tard le 1^{er} semestre de l'année N + 1.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de plus de 200 salariés, la possibilité qu'elles ont de mettre en place au sein du Comité d'entreprise une commission de l'égalité professionnelle.

Article 9

Information et bilan au niveau de la branche

La branche remettra chaque année un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes.

Article 10

Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera adressé, dans les quinze jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du Conseil de Prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Article 13

Conditions d'application de l'accord

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Accord du 25 mars 2021

[Étendu par arr. 24 févr. 2022, JO 16 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent les négociations sur le sujet. Ainsi, le présent accord annule et remplace l'accord du 1^{er} juillet 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les signataires du présent accord se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins

de 50 salariés.

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du commerce succursaliste de la chaussure. (Brochure 3120).

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut la réduction des inégalités constatées en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le questionnaire emploi formation, réalisé tous les ans au niveau de la branche, sera l'occasion de suivre l'impact de cet accord dans les entreprises.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

Article 1 **Recrutement et accès à l'emploi**

A **Principe de non-discrimination**

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le(la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

Les offres d'emploi, internes ou externes, sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, que dans le cadre d'un recrutement en interne.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employé(e)s chargé(e)s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les processus de recrutement (cabinet de recrutement, entreprise de travail temporaire, etc ...) afin qu'ils appliquent les principes définis dans le présent article.

Enfin, il sera porté une attention particulière vis-à-vis des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont les partenaires des entreprises de la branche, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

B **Objectif d'équilibre dans les recrutements des femmes et des hommes**

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD. L'employeur s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprenti(e)s.

Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression.

Les entreprises doivent s'appuyer sur le document et les éléments de la situation figurant dans le rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

Article 2 **Formation et évolution professionnelle**

A **Formation professionnelle**

Les entreprises de la branche garantiront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques existants, en particulier formaliser les entretiens professionnels et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées.

Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salarié(e)s et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B **Sécuriser les parcours professionnels**

1 **Promotion**

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du(de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Indicateur de mesure : Une fois par an, présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

2 **Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel**

Les entreprises s'engagent à ce que les absences dues à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

a **Entretien avant et après les absences dues à la parentalité**

Avant une absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption) tout salarié(e) a droit, s'il le souhaite, à un entretien.

Au cours de cet entretien, mené par le(la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du(de la) salarié(e) à son retour dans l'entreprise et notamment si il(elle) envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;
- le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du(de la) salarié(e) à son retour.

La possibilité pour le(la) salarié(e) de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

Indicateur de mesure : Une fois par an présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien lié à la parentalité.

b **Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration

de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la mise en œuvre d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera notamment :

- De la présence d'un siège en caisse sur lequel la salariée pourra s'asseoir.
- De l'aménagement éventuel du poste de travail.

L'ensemble de ces mesures d'adaptation sera défini en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service.

À compter du 5^{ème} mois de grossesse, la salariée pourra bénéficier d'une réduction d'horaire quotidienne de quinze minutes. Cette réduction d'horaire ne bénéficiera qu'aux salariées ayant travaillé au moins cinq heures dans la journée.

Elle sera prise en concertation avec leur responsable et n'entraînera pas de diminution de leur rémunération.

Indicateur de mesure :

- Présentation au CSE une fois par an du nombre d'aménagement de poste de travail pendant la grossesse.
- Présentation au CSE une fois par an du nombre de siège mis à disposition en caisse des salariées en état de grossesse.

c

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

Indicateur de mesure : Présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement temporaire d'affectation dans l'entreprise.

d

Droits du(de la) salarié(e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Indicateur de mesure : Présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une augmentation de salaires générale et individuelle dans l'entreprise de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 3

Conditions de travail

A

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur adaptera l'organisation du travail avec par exemple :

- la facilitation du travail à temps partiel «choisi» sans impact négatif sur l'évolution professionnelle,
- inciter les équipes d'encadrement à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

L'employeur aura une attention particulière à ce que les modalités d'organisation de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination entre les femmes et les hommes.

Indicateur de mesure : Présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement de temps du travail partiel choisi.

B

Temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Dans ce cadre les partenaires sociaux rappellent le principe de base de l'égalité des droits entre les salarié(e)s à temps partiel et les salarié(e)s à temps complet.

Favoriser le passage du temps partiel à temps complet :

La réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel à l'obtention d'un emploi similaire et vacant.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, les entreprises s'engagent à communiquer par tous moyens les postes disponibles à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.

Indicateur de mesure : Présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un passage de temps partiel à un temps complet dans l'entreprise.

Article 4

Rémunération

A

Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salarié(e)s des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

B

Suppression des écarts de rémunération

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Indicateur de mesure : Présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une correction des écarts de salaires non expliqués dans l'entreprise.

Article 5

Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Soucieuses de préserver le respect de la dignité des salariés, les parties signataires affirment leur attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail et L. 1153-1 à L. 1153-6 dudit code), ainsi que les agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent ainsi qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

— soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

— soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du Code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail précise que : «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue.

Les parties signataires rappellent également les dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail prévoyant la désignation dans les entreprises dotées d'un CSE d'un référent égalité homme femme, parmi les élus du personnel.

Article 6

Droit à la déconnexion des salariés

Les signataires du présent accord se sont accordé pour définir les modalités d'exercice par les salariés de la branche de leurs droits à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie familiale et vie professionnelle.

Les parties rappellent qu'il y a lieu d'entendre par droit à la déconnexion, le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

— Les outils numériques physiques : ordinateur, tablette, téléphone portable.

— Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, connexion wifi, intranet, WhatsApp...

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 9

Durée de l'accord. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

et Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)

Accord du 26 juin 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FEC FO.

Préambule

En référence à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «Loi Travail», les partenaires sociaux signataires de la convention nationale du commerce de la chaussure (IDCC 3120) décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. (CPPNI).

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux décident également de définir les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) prévue à l'article 46 de la convention nationale du commerce de la chaussure (IDCC 3120).

Titre 1

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 1er

Missions de la CPPNI des succursalistes de la chaussure

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés, ainsi que la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis à vis des pouvoirs publics
- Elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne temps...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est établi, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, sur la base des accords et conventions qui lui ont été communiqués par les entreprises en application de l'article L. 2232-9 du code du travail

- Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 4 fois par an, et notamment :

- Au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

-
- Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
 - L'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
 - Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
 - L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne Interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 2

Composition de la CPPNI

La Commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

Le secrétariat de la Commission est assuré par la partie patronale, la Fédération des Enseignes de la Chaussure (FEC).

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction générale du travail, et au greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

La correspondance devra être adressée à :

FEC

105 rue du faubourg Saint Honoré - 75008, Paris

Mail : contact@f-e-c.fr

Lorsque l'ordre du jour le justifiera, et sur demande d'au moins un syndicat, une réunion préparatoire pourra être organisée le matin de la réunion de la CPPNI.

Article 4

Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre d'une demande d'interprétation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale de négociation, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande.

Chaque organisation syndicale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de ladite convention.

Article 5 **Remboursement des frais de déplacement**

Les employeurs pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller retour, tarif SNCF 2^{nde} classe.

Pour les trajets dépassant quatre heures aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

— frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;

— repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés participant aux réunions sera effectuée par les entreprises dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les entreprises adhérentes pourront se faire rembourser ces frais en les adressant au syndicat patronal.

Cet article remplace et annule l'avenant du 13 juin 2005 portant sur le remboursement des frais de déplacement.

Titre 2 **Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)**

Article 1 **Missions de la CPNC des succursalistes de la chaussure**

Les parties signataires instituent une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2 **Composition de la CPNC**

La Commission est composée :

— d'un collège «salariés» composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche

— d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Un représentant salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Article 3 **Fonctionnement de la CPNC**

Le secrétariat de la Commission est assuré par la partie patronale, la Fédération des Enseignes de la Chaussure (FEC).

La correspondance devra être adressée à :

FEC

105 rue du faubourg Saint Honoré - 75008, Paris

Mail : contact@f-e-c.fr

Article 4 **Procédure de saisine de la CPNC**

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC et devra exposer le différend et le nom de la commission saisie.

Elle sera accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de conciliation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la CPPNI, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Chaque fédération salariale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Titre 3

Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Financement du dialogue social

Accord du 21 octobre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Mod. par Avenant 2 nov. 2020, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 17 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la chaussure. (IDCC 468 - Brochure 3120)

Article 2 Création de l'association paritaire de gestion : association paritaire chaussure (APC)

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCN N° 3120.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Article 3 Financement du fonds d'aide au dialogue social

Mod. par Avenant 17 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la Chaussure.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de la masse salariale déclarée dans la DSN de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, ainsi que d'une contribution forfaitaire, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

- 0,11 % de la masse salariale, plafonnée à 25000 euros
- Une contribution forfaitaire de 550 euros par dossier

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'association paritaire de gestion en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4

Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire de gestion ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 28 février au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée. Cette indemnité sera due sans préjudice du paiement par le débiteur de l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures pré-contentieuses et contentieuses.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} septembre, une collecte s'effectuera prorata temporis pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Article 5

Affectation du montant des contributions

Mod. par Avenant 2 nov. 2020, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

5.1

Association paritaire de gestion : Association Paritaire chaussure (APC)

Vingt pour cent du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2

Acteurs du dialogue social

(Avenant 2 nov. 2020, étendu) Cinquante pour cent du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

Trente pour cent sera reversé aux fédérations syndicales de salariés représentatives, *signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)*, réparti à parts égales. Sont considérés comme étant représentatif au titre de cet accord, les syndicats déclarés représentatifs dans la branche pour l'année pris en référence pour le calcul de la contribution.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) Toute organisation représentative qui adhérerait ultérieurement à cet accord percevra les fonds l'année suivante sur la masse salariale correspondant à sa date d'adhésion.

Ne pourront recevoir ces versements que les organisations participant régulièrement aux commissions organisées par la branche (taux de participation exigée de 75 %).

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle fédéral et de communiquer cette répartition à l'Association Paritaire Chaussure.

Article 6

Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champs d'application de la convention collective.

Article 8 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 10 **Dépôt et extension du présent accord**

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Mesures d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de congés payés

Accord du 10 avril 2020

[Étendu par arr. 6 août 2020, JO 13 août, applicable à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et 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.

Depuis l'arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19, les entreprises et les salariés de la branche du commerce succursaliste de la chaussure font face à une situation inédite en étant dans l'obligation de fermer leurs établissements à la clientèle. Cette situation impacte la totalité de l'activité de ces entreprises : puisque non seulement les magasins sont fermés à la clientèle, mais les services supports et entrepôts sont également impactés par la baisse d'activité.

Dans cette optique, afin de favoriser la reprise de l'activité et de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales du covid-19, les partenaires sociaux, ont souhaité mettre en place par accord de branche les dispositifs permettant la gestion exceptionnelle des congés payés au sein des entreprises de la branche.

Cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés.

Dans ce cas, les entreprises peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Enfin, cet accord ne remet pas en cause, les dispositions légales existantes, permettant à l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles, de modifier les dates de congés payés déjà posés moins d'un mois avant la date de départ (art. L. 3141-16 2° du code du travail).

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer au sein des différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 2 **Dispositif exceptionnel concernant les congés payés**

Un employeur peut décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins trois jours.

L'employeur pourra également être amené à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Dans la mesure du possible, l'employeur respectera un congé simultané pour les conjoints ou les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise durant cette même période si ceux-ci le sollicitent.

Ces dispositions ne peuvent porter que sur 6 jours ouvrables de congés payés.

Pour les salariés pour lesquels il resterait plus de 6 jours ouvrables de congés payés pour la période en cours, un accord entre l'employeur et le salarié pourra permettre de reporter un maximum de 5 jours sur l'année suivante ou de placer un maximum de 5 jours sur un compte épargne temps si celui-ci existe.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 31 octobre 2020.

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales du covid-19 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 octobre 2020.

Article 5 **Dépôt et extension du présent accord**

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 25 mars 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de la branche du commerce succursaliste de la chaussure. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les spécificités de la branche du commerce succursaliste de la chaussure font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés vont le devenir du fait des nouvelles dispositions légales. Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différents établissements jusque-là non impactés va devoir être engagé.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en oeuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Ainsi les parties signataires rappellent l'objectif d'emploi de 6% de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les partenaires sociaux auront également pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1 Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Article 2 Diagnostic sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

La branche du commerce succursaliste de la chaussure a participé à une étude interbranche réalisée en 2018 par l'observatoire prospectif du commerce afin d'avoir un diagnostic sur l'emploi de travailleurs handicapés.

Ce diagnostic est complété par une étude quantitative et qualitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et de l'observatoire des métiers de l'Opcommerce et présenté en préalable de ces négociations.

Au vu de ce diagnostic : 22 établissements au niveaux de la branche sont assujettis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) en 2018 (données Agéfiph). Le taux global de l'OETH est de 1.76 % en 2018.

64 % des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé mais 18% seulement des établissements atteignent le taux de 6 % par l'emploi direct uniquement.

80 % des travailleurs handicapés au sein de la branche ont plus de 10 ans d'ancienneté et sont à 96.7 % en CDI.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, il est décidé d'intégrer des données sur l'OETH au panorama de branche réalisé annuellement.

Article 3 Actions de sensibilisation et communication

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions. Compte tenu de l'éclatement géographique des magasins succursalistes, le rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain est primordial. Celles-ci devront être particulièrement accompagnées

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Par ailleurs, des opérations de communication seront engagées au niveau de la branche afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

Des outils de communication relatifs aux bonnes pratiques en matière de handicap seront mis à disposition des

entreprises de la branche.

L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

Il est également rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur et le référent handicap s'entretiennent sur la mission de ce dernier, sont notamment abordés ses besoins de formations et d'informations et le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

Article 4

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

La branche du commerce succursaliste de la chaussure tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- Est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.
- Dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : 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 l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

Article 5

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en oeuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

5.1

Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (pro A) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Il est demandé aux membres de la CPNEFP de veiller à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

Un point sur la formation des personnes en situation de handicap sera réalisé annuellement et des mesures correctives seront prises en cas de besoin.

5.2

Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur, pour l'adapter.

5.3

Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les organisations signataires demandent à ce que, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.

5.4

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

5.5

Fin de contrat

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires d'une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Article 6

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 8

Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 11 décembre 2020

[Étendu par arr. 25 mai 2021, JO 27 mai, applicable à compter du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 janvier 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la branche du commerce succursaliste de la chaussure, ont souhaité prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés et entreprises de la branche de résister au mieux aux conséquences économiques et sociales induites par celle-ci.

L'incertitude sur les mois à venir incite les partenaires sociaux de la branche à prendre les mesures nécessaires pour la sauvegarde des entreprises et des emplois dans la branche.

En effet, le diagnostic économique de cette crise sanitaire met en avant un impact considérable sur les entreprises de la branche.

La crise sanitaire a entraîné une forte réduction des échanges commerciaux et, selon l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce) : «La pandémie de COVID-19 représente un bouleversement sans précédent de l'économie mondiale et du commerce mondial, la production et la consommation étant réduits dans le monde entier.»

De nombreux commerces jugés comme non-essentiel, dont les magasins de chaussures, ont été fermés pour contrer la propagation du virus du 15 mars au 10 mai 2020. Une baisse brutale et de grande ampleur de l'activité économique est apparue dès le début de la période de confinement et s'est poursuivie après celle-ci. Une nouvelle période de fermeture administrative a été décidé par le gouvernement du 29 octobre au 27 novembre 2020 avec de nouvelles conséquences économiques catastrophiques.

Au 2^{ème} trimestre 2020 (Insee au 28 août 2020), les dépenses de consommation des ménages ont baissé de 11 % (contre - 5,8 % au 1^{er} trimestre). En avril, l'activité est inférieure d'environ 30 % à une situation «normale» selon l'Insee.

Le chiffre d'affaires des succursalistes de la chaussure enregistrait une baisse de 13,77 % en mai 2020 par rapport à l'année précédente, malgré le déconfinement à compter du 11 mai.

En juin 2020 la baisse de chiffre d'affaires était de - 25,2 %. Elle était de - 1,72 % en juillet 2020. Seul le mois d'août avait permis une reprise avec un + 22,33 %.

Mais dès septembre la baisse était de nouveau de - 3,83 % et de - 6,61 % en octobre.

À la date de rédaction de cet accord les chiffres du mois de novembre ne sont pas encore connus mais devraient approcher ceux du mois d'avril 2020, qui étaient de - 96,01 %.

Au cumul sur les 7 premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires des enseignes de la chaussure a affiché un recul de - 27,5 % par rapport aux sept premiers mois de l'année 2019, un chiffre supérieur à celui du marché (- 20 %).

À fin octobre 2020, le chiffre d'affaire cumulé est à - 18,57 % par rapport à l'année précédente.

Cette crise, qui arrive à la suite d'années très compliquées pour le secteur du commerce, sera très difficile à surmonter et la survie de nombreuses entreprises, quelle que soit leur taille, risque d'être remise en cause malgré les mesures exceptionnelles portées par l'État (activité partielle, aides...).

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53), du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

(Al. exclu de l'extension par arr. 25 mai 2021, JO 27 mai) En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dans l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document, élaboré par l'employeur, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468)

Article 2

Modalités d'application

Les entreprises décidant de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme aux dispositions de l'article 3 et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Économique (CSE), s'il existe.

Le dispositif s'applique aux documents élaborés par l'employeur et transmis à l'administration pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Toutefois un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif d'activité partielle indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 3

Mise en œuvre du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée

Article 3-1

Contenu du document unilatéral

Le document unilatéral présenté par l'employeur a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :

- Un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif avec une révision ou une adaptation des objectifs et de la charge de travail en conséquence, qui doit être raisonnable,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'APLD,
- La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Article 3-2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Tous les salariés ont vocation à bénéficier de l'activité partielle longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'APLD ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée et ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'acti-

vité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'un service, un atelier, ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 3-3

Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par période de six mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

Cette réduction maximale de 40 % pourra cependant être dépassé dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3-4

Indemnisation du salarié en activité partielle de longue durée

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités de l'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée, qui ne pourra être inférieure à 70 % de la rémunération brute en conformité et dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD ;
- les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Article 3-5

Engagements en matière d'emploi et de formation

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée. Ces engagements devront porter au minimum sur les emplois des salariés placés en activité partielle de longue durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- Le recours à la formation :

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires demandent aux entreprises de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation certifiantes, des actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

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...).

Les projets de formations 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 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. 6332-1-3, 3° du code du travail.

— L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

— L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du code du travail) des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Article 3-6

Durée d'application du document unilatéral

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

Article 3-7

Modalités et délais d'information des salariés concernés

Le salarié est informé individuellement par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'APLD les concernant.

Il convient également de rappeler que la transmission des plannings horaires en cours d'activité partielle de longue durée sera effectuée dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 3-8

Information des représentants du personnel

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'APLD.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, 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 spécifique.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au Comité Social et Économique CSE ; lorsqu'il existe les informations anonymisées suivantes :

- Le nombre de salariés concerné par la mise en œuvre de l'APLD.
- L'âge le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD.
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD.
- Les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD.
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelles.

Les Employeurs transmettent par voie électronique au Secrétariat de la CPPNI :

- Le Document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux dispositions du présent accord de branche.

Article 3-9

Procédure d'homologation du document unilatéral

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par l'article 53, III de la loi du 17 juin 2020.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six

mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur mentionné à l'article 2 de ce même décret.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Au total, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs (art. 3, al. 2, D. N° 2020-926 du 28 juillet 2020).

Article 4 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 3-8 du présent accord.

La CPPNI examinera tous les six mois l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. À cet effet les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 2 adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'Administration.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée lors de la réunion de la commission de suivi.

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

(Al. exclu par arr. 25 mai 2021, JO 27 mai) Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 7 **Durée de l'accord - Dépôt**

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 2 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Les parties conviennent de se revoir au plus tard 3 mois avant l'échéance du présent accord afin de prolonger celui-ci si nécessaire.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

