
Habillement et articles textiles (commerce de détail)

BROCHURE JO 3241

IDCC 1483

Convention collective nationale du 25 novembre 1987

[Étendue par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988]

(Révisée par accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) d'origine :

Fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires ;

Chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie ;

Chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France ;

Fédération nationale des commerces textiles de détail(adhésion par lettre du 3 février 1988).

Organisation(s) patronale(s) actuelle(s) :

Fédération nationale de l'habillement (FNH) ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL) ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;

Syndicat national des cadres S.N.C.C.D. - C.G.C. ;

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

Fédération des employés et cadres C.G.T.-Force ouvrière ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I

Dispositions générales

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Chapitre I - Objet et durée

Article 1er

Champ d'application

Mod. par Avenant 10 févr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des Employés et des Cadres FO ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC ;

UNSA.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les partenaires sociaux tirent les conséquences de l'article 26 de 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 et précisent que le

champ d'application de la convention collective inclut la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques :

- 47.51Z - Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé
- 47.71Z - Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, à l'exclusion de la fourrure
- Partie du 47.53Z - Partie du commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtement de murs et de sols en magasin spécialisé concernant le commerce de détail des rideaux et de voilages

de la nomenclature des activités françaises (NAF) applicable depuis le 1^{er} janvier 2008 (NAF rév. 2) et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 47-64Z. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

Article 1 bis

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les signataires de la présente Convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

Article 2

Durée - Dénonciation

La présente convention régie par les articles L. 131-1 et suivants du livre 1^{er} du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1^{er} novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les deux mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de trois ans.

Chapitre II - Révision

Article 3

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

Article 4

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

Article 6

(Complété par avenant n° 2 du 3 mars 1988, étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988)

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Chapitre III - Droit syndical

Article 7

Exercice du droit syndical et indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Mod. par Accord 14 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

Article 7-1

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. À cet effet, les organisations patronales informeront régulièrement leurs adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical de leurs salariés.

Article 7-2

Indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme «négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective», les représentants mandatés des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, étant par ailleurs salariés.

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Article 7-2-1

Droit de s'absenter : bénéficiaires et modalités d'exercice

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sans perte de rémunération :

- Lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de branche visées à l'article 7-2-2 ;
- Pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7-2-2 et selon les conditions fixées par lui.

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sous réserve de respecter les formalités suivantes :

- Avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mentionnant la ou les instances paritaires auxquels il est désigné ;

- Transmettre, par tous moyens, à son employeur les convocations aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;
- Remettre à son employeur, après la tenue des commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions paritaires à sa demande.

Article 7-2-2

Instances paritaires concernées et réunions préparatoires

1/ Instances paritaires concernées

Les instances paritaires concernées sont celles instituées par la convention collective, ses avenants ou accords. À la date de signature du présent accord, il s'agit de :

- La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- La Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;
- La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Sont également concernées les réunions des instances de l'association FNCIP-HT, les groupes de travail paritaires et toute autre réunion paritaire décidées par les instances précitées et faisant l'objet d'une convocation.

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente forfaitairement 3,5 heures et une journée représente forfaitairement 7 heures selon les indications de la convocation.

Il est précisé que la Section Paritaire Professionnelle (SPP) est une instance statutaire de l'OPCO désigné par la branche et qu'elle relève des règles de fonctionnement et de prise en charge des frais propres à cette instance.

2/ Temps de préparation

L'autorisation d'absence concerne également du temps de préparation aux instances visées au «1/ Instances paritaires concernées» dans les conditions ci-après.

Un temps de préparation s'entend comme un temps laissé libre aux négociateurs salariés d'entreprise pour préparer les réunions précitées selon le crédit d'heures déterminé ci-après qui s'ajoute aux forfaits prévus ci-dessus (1/ Instances paritaires concernées).

Il est entendu que l'autorisation d'absence, le maintien de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais des négociateurs à ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnés à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les justificatifs à fournir sont identiques à ceux visés à l'article 7-2-1 du présent accord sauf l'attestation de présence.

Le crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) est fixé comme suit :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ce temps de préparation s'ajoute, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Article 7-2-3

Maintien de salaire par l'employeur et prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

1/ Maintien de salaire

Sont pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :

- Les forfaits et crédit d'heures prévus à l'article 7-2-2 ;
- Le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

La rémunération maintenue correspond, en tout état de cause, à celle que le négociateur aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes donnant lieu à maintien de salaire sont assimilés à du temps de travail effectif.

2/ Prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

Les salaires et charges salariales afférentes maintenues par l'employeur peuvent être pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés à l'employeur sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Seules les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et à jour de leurs cotisations au

fonds de fonctionnement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

Article 7-2-4

Prise en charge des frais des négociateurs par le fonds de fonctionnement de la convention collective

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le montant de remboursement de ces frais est réétudié annuellement par le FNCIP-HT.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Article 7-2-5

Gestion des différends

Toute contestation ou différend intervenant entre un employeur et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7-2-2, pourra être adressée au secrétariat des commissions paritaires par lettre recommandée avec avis de réception (FNH - 9, rue des Petits-hôtels - 75010 Paris) et par e-mail (cppni@federation-habillement.fr)

Chapitre IV - Délégués du personnel

Article 8

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 421-6 du code du travail)

Chapitre V - Comité d'entreprise

Article 9

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur (art L. 431-1 et suivants du code du travail).

Chapitre VI - Contrats à durée indéterminée embauchage

Article 10

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'A.N.P.E.

Article 11

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

En vue de l'embauchage, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

Article 12

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition du personnel et affiché en bonne

place dans les locaux de l'entreprise.

Chapitre VII - Période d'essai

Article 13

Mod. par Avenant 15 septembre 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO

1

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie «employés» peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de deux mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- deux semaines après un mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence dans l'entreprise
- quarante-huit heures à partir de huit jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2

Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite :

- de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à six mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

Chapitre VIII - Préavis

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Article 14

Préavis en cas de démission

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise d'une

lettre en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis.

La démission ne se présume pas.

La durée du préavis est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

Article 15 **Préavis en cas de licenciement**

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

La durée du préavis en cas de licenciement est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de six mois d'ancienneté;
- 1 mois si le salarié a plus de six mois d'ancienneté,
- 2 mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de faute grave ou lourde, le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus.

L'employeur pourra dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 16 **Heures pour recherche d'emploi**

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint quarante heures, que la rupture du contrat ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les heures pour recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un emploi.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

Chapitre IX - Licenciement

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Article 17 **Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel**

Mod. par Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005

Mod. par Avenant 15 septembre 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO

1 **Procédure**

- Entretien préalable

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

(Termes exclus de l'extension par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004) Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

- Notification du licenciement

Si à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé réception conformément à la procédure énoncée à l'article L. 122-14-1 du Code du travail.

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié fixe le point de départ du préavis.

2

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

(Avenant, 15 sept. 2009, étendu)

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après un an de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus d'un an et moins de dix ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

À partir de dix ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 18

Licenciement économique - Priorité de réembauchage

Mod. par (Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arr. du 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Mod. par Avenant 15 sept. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des articles L. 122-14 alinéa 4 et L. 321-1 et suivants du code du travail.

- Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus d'un an de présence et moins de dix ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

À partir de dix ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

- Priorité de réembauchage

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement,

d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

Chapitre X - Retraite

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Article 19

Allocation de fin de carrière

Mod. par Accord, 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1^{er} janv. 2005

Mod. par Avenant, 23 nov. 2004, étendu par arr. 20 sept. 2005, JO 6 oct., application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension

a

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

À compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- un mois de salaire de référence à compter de dix ans de présence ;
- un mois et demi de salaire de référence à compter de quinze ans de présence ;
- deux mois de salaire de référence à compter de vingt ans de présence ;
- deux mois et demi de salaire de référence à compter de vingt-cinq ans de présence ;
- trois mois de salaire de référence à compter de trente ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

b

Mise à la retraite par l'employeur

À compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue au licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- un mois de salaire de référence à compter de dix ans de présence ;
- un mois et demi de salaire de référence à compter de quinze ans de présence ;
- deux mois de salaire de référence à compter de vingt ans de présence ;
- deux mois et demi de salaire de référence à compter de vingt-cinq ans de présence ;
- trois mois de salaire de référence à compter de trente ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- trois mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

c

Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

(Avenant, 23 nov. 2004, étendu)

NDLR : Les dispositions sur la mise à la retraite avant 65 ans ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2010 compte tenu des dispositions légales.

1 Objet

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

2 Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- Soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- Soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- Soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- Soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiels sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- Soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du Code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3 Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de deux mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

À cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. À défaut de réponse dans le délai de deux mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4 Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiels doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

5 Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6 Indemnité de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière

prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

Chapitre XI - Service national

Article 20

Rappel sous les drapeaux

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de trois ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 p. 100 de son salaire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de deux mois de salaire 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 salarié.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Chapitre XII - Réembauchage

Article 21

Les priorités de réembauchage, reconnues par la présente convention ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché par suite d'un droit de priorité conservera les avantages d'«ancienneté» qu'il avait acquis 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.

Chapitre XIII - Durée des congés payés

Article 22

Congés d'«ancienneté»

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

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

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

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 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après vingt ans ;
- 2 jours après vingt-cinq ans ;
- 3 jours après trente ans.

Chapitre XIV - Indemnité de congés payés

Article 23 Indemnités de congés payés

Mod. par Avenant 26 nov. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arr. d'extension au JO.

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls, sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux.
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13^{ème} mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

Chapitre XV - Congés de courte durée

Article 24

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : un jour ouvré
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés

mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement «aller» comporte plus de trois cents kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins quinze jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

- Congé non rémunéré pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

Chapitre XVI - Jours fériés

Article 25

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

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

Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail d'un jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

Chapitre XVII - Absences

Article 26

(Modifié par l'avenant n° 2 du 3 mars 1988, étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988)

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les quarante-huit heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous quarante-huit heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, la rupture du contrat de travail.

Chapitre XVIII - Maladie

(Voir aussi Avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement)

Article 27

Mod. par Accord 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Avenant 15 déc. 2008, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

(Avenant 15 déc. 2008, étendu) En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne, des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :
- après 1 an de présence dans l'entreprise :
30 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 30 jours à 66,67 %
- après 6 ans de présence :
40 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 40 jours à 66,67 %
- après 11 ans de présence :
50 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 50 jours à 66,67 %
- après 16 ans de présence :
60 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 60 jours à 66,67 %
- après 21 ans de présence :
70 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 70 jours à 66,67 %

— après 26 ans de présence :

80 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 80 jours à 66,67 %

— après 31 ans de présence :

90 jours à 90 % à partir du 8^{ème} jour d'arrêt + 90 jours à 66,67 %.

(Avenant 15 déc. 2008, étendu) Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Ils convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas l'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas, cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

— 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;

— 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de six mois à compter de la date de son licenciement.

Chapitre XIX - Accident du travail

(Voir aussi Avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement)

Article 28

Mod. par Accord 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Avenant 15 déc. 2008, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de la maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du Code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

(Avenant 15 déc. 2008, étendu) À partir du deuxième jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon à ce que le salarié reçoive :

— après 1 an de présence dans l'entreprise :

30 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 30 jours à 66,67 %

— après 6 ans de présence :

40 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 40 jours à 66,67 %

— après 11 ans de présence :

50 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 50 jours à 66,67 %

— après 16 ans de présence :

60 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 60 jours à 66,67 %

— après 21 ans de présence :

70 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 70 jours à 66,67 %

— après 26 ans de présence :

80 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jours d'arrêt + 80 jours à 66,67 %

— après 31 ans de présence :

90 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 90 jours à 66,67 %.

Chapitre XX - Maternité et adoption

Article 29

Mod. par Accord 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2005.

Accord 28 janv. 2009, étendu par arr. 27 juill. 2009, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

FO.

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

(Accord 28 janv. 2009, étendu) À partir du 4^{ème} mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salarié en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

Article 30

Congé parental d'éducation

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Chapitre XXI - Ancienneté

Article 31

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'«ancienneté » on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entrent en compte pour l'appréciation de l'«ancienneté».

Chapitre XXII - Salaires et primes d'«ancienneté»

Article 32

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème national annexé à la présente convention.

La prime d'«ancienneté» s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de quinze jours ;
- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de quinze jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

Égalité de rémunération

Article 32 bis

(Ajouté par avenant n° 2 du 3 mars 1988, étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988)

1

Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2

Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 33

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;

- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de dix-huit ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

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

Ces abattements sont supprimés après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

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.

Chapitre XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

Article 34 Apprentissage

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires, une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

Article 35 Formation professionnelle - Création d'un fonds commun professionnel

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004) Il est créé un Fonds Commun Professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004) Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur.

Chapitre XXIV - Personnel ouvrier

Article 36

La présente convention collective s'applique également au personnel d'entretien, employé à poste fixe.

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Chapitre XXV - Travailleurs à domicile

Article 37

Mod. par Accord 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 28 déc. applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs, bénéficie du statut des tra-

vailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir en deux exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces. Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1^{er} mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 Minium Garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

Chapitre XXVI - Travailleurs à temps partiel

Article 38

Mod. par Accord 17 juin 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2005.

Accord 28 janv. 2009, étendu par arr. 27 juill. 2009, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

FO.

1

Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

2 Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3 Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

4 Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à deux heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

5 Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

a. Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

(Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

b. Lorsque pendant une période de dix semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de sept jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat.

6

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. À défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder un tiers de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du Code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais, ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

7

Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1) L'«ancienneté» ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

2) La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de «protection» (longue maladie, maternité) sont également toujours attribuées pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10^{ème} s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des douze mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

8

Garanties individuelles

(Accord 28 janv. 2009, étendu)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

À compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salarié(e) par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

À compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du Code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

Article 39

Obligation de discrétion - Tenue vestimentaire

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

Article 40

Retraite complémentaire

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition (régime U.N.I.R.S.), conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (J.O. du 17 mars 1973).

Chapitre XXVII - Commissions paritaires d'application

Article 41

(Modifié par l'avenant n° 2 du 3 mars 1988, étendu par arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988)

Des commissions paritaires d'application décentralisées doivent être mises en place au niveau régional, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
 - de veiller à son application ;
 - de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.
- Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement la juridiction compétente. Ces commissions réunies en formation telle que prévue par le dernier alinéa de l'article 6 auront pour objet :
- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
 - de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels de différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déférés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de deux mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

Chapitre II Personnel d'encadrement

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Article 1 Objet

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 25 novembre 1987.

Article 2 Champ d'application

Sont visés par le présent chapitre les membres du personnel qui bénéficient de la classification «personnel d'encadrement» figurant en annexe 1.

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience pro-

fessionnelle ou reconnue équivalente.

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement, mais, de toute façon, ils remplissent leurs fonctions dans des conditions comportant initiative de décision et responsabilité et pouvant engager l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à respecter «à travail égal, salaire égal» sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-1 du Code du travail et à l'article 32 des clauses générales (chap. I) de la CCN citées à l'article 1^{er} du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

Article 3 **Contrat de travail - période d'essai**

Mod. par Avenant 15 sept. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention : «Lu et approuvé». Le contrat précisera :

la date d'entrée dans l'entreprise,

la fonction occupée,

la catégorie d'emploi dans la classification,

la rémunération et ses modalités,

l'entreprise où l'emploi sera exercé,

éventuellement, toute clause particulière,

la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de trois mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de quatre mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins trois jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

— vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence dans l'entreprise ;

— quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence dans l'entreprise ;

— deux semaines après un mois de présence dans l'entreprise ;

— un mois après trois mois de présence dans l'entreprise.

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de quarante heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

— vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence dans l'entreprise ;

— quarante-huit heures à partir de huit jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

Article 4

Promotion - Perfectionnement

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de trois mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée maximum de trois mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si, à la fin de la période d'adaptation il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

Article 5

Mutation temporaire de service et d'emplois

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

Article 6

Mutation définitive

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

L'acceptation des conditions de mutation a un caractère définitif.

Article 7

Déplacements professionnels

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés soit sur justificatifs, soit avec l'accord de l'intéressé sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours d'un personnel d'encadrement au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment :

— d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques qui ne sauraient être inférieures, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'Administration fiscale et publiée au Bulletin Officiel de la Direction Générale des Impôts,

— d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Article 8

Prime d'ancienneté

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d'ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paye.

Pour le personnel d'encadrement en catégorie B, C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 9

Rupture du contrat de travail - Préavis

Après la période d'essai, la durée du préavis est de trois mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à deux mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouvaient dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

L'employeur pourra dispenser le personnel d'encadrement d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l'ensemble du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de quinze jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

La procédure de licenciement est régie par la législation en vigueur, dont les principales dispositions sont reprises au chapitre I des dispositions générales de la Convention collective :

- à l'article 17 en cas de licenciement personnel ;
- à l'article 18 en cas de licenciement économique.

Article 10

Heures pour recherche d'emploi

— En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant deux heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.

— En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant deux heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser quarante heures au total. Cette autorisation d'absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à deux mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées mois par mois, sauf accord plus favorable.

Article 11

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 15 sept. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après un an de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus d'un an et moins de cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1/4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après seize ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de cinquante ans et ayant au moins quinze ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Article 12

Départ et mise à la retraite

Mod. par Avenant 16 mars 2010, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 26 oct., applicable à compter du 3 mai 2010

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;
- tient compte d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

À compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du Code du Travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;

— trois mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

Article 13 **Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la Sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie, à partir du 4^{ème} jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

— Après un an de présence dans l'entreprise :

— Un mois à 100 %

— Un mois à 75 %

— Après cinq ans de présence dans l'entreprise :

— Deux mois à 100 %

— Après dix ans de présence dans l'entreprise :

— Deux mois $\frac{1}{2}$ à 100 %

— Un mois $\frac{1}{2}$ à 75 %

— Après quinze ans de présence dans l'entreprise :

— Trois mois $\frac{1}{2}$ à 100 %

— Un mois $\frac{1}{2}$ à 75 %

— Après vingt ans de présence dans l'entreprise :

— Quatre mois à 100 %

— Deux mois à 75 %

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire d'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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas, cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

— après un an de présence : 2 mois d'arrêt

— après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt

— après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de six mois à compter de la date de son licenciement.

Article 14 **Accidents de travail**

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

À partir du deuxième jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

— Après trois mois de présence dans l'entreprise :

— Un mois à 100 %

— Un mois à 75 %

-
- Après cinq ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois à 100 %
 - Après dix ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois 1/2 à 100 %
 - Un mois 1/2 à 75 %
 - Après quinze ans de présence dans l'entreprise :
 - Trois mois 1/2 à 100 %
 - Un mois 1/2 à 75 %
 - Après vingt ans de présence dans l'entreprise :
 - Quatre mois à 100 %
 - Deux mois à 75 %

Chapitre III

Dispositions finales

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Article 1er

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes* (*Terme exclu de l'extension par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004*) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre 1^{er} du Code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre 1^{er} du Code du travail.

Article 3

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1^{er} du Code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

Article 4

Entrée en vigueur

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5

Extension

(Résultant de l'accord du 17 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

ANNEXES

Annexes aux dispositions générales

Annexe 1 - Classifications

Mod. par Avenant 12 oct. 2006, étendu par arr. 14 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO

I. Classification des emplois

Employés	Définition des emplois
Catégorie 1	Filière Vente/ Étalagisme <ul style="list-style-type: none">• Vendeur (se) de moins de trois mois de pratique professionnelle :<ul style="list-style-type: none">- accueille le client ;- participe sans autonomie aux ventes, à la réception et à l'étiquetage des marchandises ;- participe au rangement, à l'entretien et à la surveillance du rayon ou de l'établissement.
	Filière Retouche
	Filière administrative
	Filière services généraux <ul style="list-style-type: none">• Personnel de nettoyage• Coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin• Vigile jour-nuit• Concierge
Catégorie 2	Filière Vente/Étalagisme <ul style="list-style-type: none">• Vendeur (se) de trois mois à un an de pratique professionnelle ou Vendeur (se) débutant titulaire du C.A.P Vente :<ul style="list-style-type: none">- sous le contrôle de son supérieur, assure les ventes, encaisse les paiements, épingle les retouches simples de façon satisfaisante ;- Peut ouvrir et fermer le magasin en l'absence de son supérieur.
	Filière Retouche / Confection <ul style="list-style-type: none">• Aide retoucheur (se) - Finisseur(se) ou Retoucheur (se) débutant sans qualification professionnelle :<ul style="list-style-type: none">- exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions.• Ouvrier (e) en ameublement :<ul style="list-style-type: none">- effectue des ourlets simples.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none">• Standardiste de moins de six mois de pratique professionnelle• Employé(e) administratif (ive) de moins de 6 mois de pratique professionnelle
	Filière services généraux <ul style="list-style-type: none">• Manutentionnaire

Employés	Définition des emplois
Catégorie 3	<p>Filière Vente / Étalagisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) de un an à trois ans révolus de pratique professionnelle ou de plus de cinq ans de pratique dans une autre branche du commerce ou Vendeur (se) débutant titulaire du B.E.P vente : <ul style="list-style-type: none"> - informe et conseille les clients ; - dispose d'une bonne connaissance des produits ; - sait identifier les produits disponibles en rayon et en stock ; - utilise l'outil informatique professionnel. • Aide-étalagiste : <ul style="list-style-type: none"> - exécute des travaux simples à partir des instructions d'un étalagiste qualifié.
	<p>Filière Retouche / Confection</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retoucheur (se) de un à trois ans d'expérience professionnelle ou Retoucheur (se) titulaire du C.A.P : <ul style="list-style-type: none"> - exécute de façon satisfaisante les retouches simples sous contrôle de son supérieur. • Couturier (e) d'ameublement
	<p>Filière administrative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standardiste de plus de six mois de pratique professionnelle • Employé(e) administratif (ve) de plus de 6 mois de pratique professionnelle • Aide-comptable titulaire du BEP métiers de la comptabilité <ul style="list-style-type: none"> • Hôte (sse) d'accueil
	<p>Filière services généraux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réceptionnaire de marchandises : <ul style="list-style-type: none"> - effectue un contrôle quantitatif. • Chauffeur-livreur
Catégorie 4	<p>Filière Vente / Étalagisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) de trois ans à cinq ans de pratique professionnelle ou Vendeur (se) titulaire du BAC professionnel vente : <ul style="list-style-type: none"> - maîtrise les techniques de vente ; - assure l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le rayon ou le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique. <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) isolé(e) : <ul style="list-style-type: none"> - travaille seul(e) de façon permanente dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ; - assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle ; - assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ; - assure l'entretien du magasin.
	<p>Filière Retouche / Confection</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retoucheur (se) qualifié(e) de plus de trois ans d'expérience professionnelle ou Retoucheur (se) titulaire du B.E.P : <ul style="list-style-type: none"> - exécute les retouches variées sur tout type de vêtements de façon satisfaisante.
	<p>Filière administrative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire Assistant (e) administratif (ve) • Hote (sse) d'accueil - standardiste de plus de quatre ans de pratique professionnelle • Aide-comptable titulaire du BAC Professionnel
	<p>Filière services généraux</p>

Employés	Définition des emplois
Catégorie 5	Filière Vente / Étalagisme <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) qualifié (e) à partir de cinq ans de pratique professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - fait preuve d'autonomie et prend des initiatives dans le cadre qui lui est fixé ; - signale les besoins en réassort et assure les mouvements de stocks ; - gère plusieurs clients à la fois et aide ses collègues en cas de nécessité.
	Filière Retouche / Confection <ul style="list-style-type: none"> • Retoucheur (se) très qualifié (e) : <ul style="list-style-type: none"> - exécute les retouches complexes de toutes natures sur tout type de vêtements de façon satisfaisante ; - accomplit le démontage / remontage complet d'un vêtement ; - prend les retouches sur un client. • Retoucheur (se)-Vendeur (se) qualifié (e) : <ul style="list-style-type: none"> - effectue des retouches complexes sur tout type de vêtement et effectue des ventes. • Confectionneur (e) d'ameublement
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> • Assistant (e) administratif (ve) / Secrétaire titulaire du BAC professionnel • Hôte (sse) d'accueil pratiquant couramment une langue étrangère
	Filière services généraux
Catégorie 6	Filière Vente / Étalagisme <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) très qualifié (e) : <ul style="list-style-type: none"> - possède une très bonne maîtrise des techniques de vente ; - participe à la restauration de la vitrine ; - apte à transmettre un savoir-faire à un salarié moins qualifié ; - sait épingler toutes les retouches nécessaires et en assure le suivi <ul style="list-style-type: none"> — Étalagiste qualifié titulaire du CAP : - capable de réaliser une vitrine suivant des directives précises.
	Filière Retouche / Confection <ul style="list-style-type: none"> • Essayeur (se)-Retoucheur (se) très qualifié (e) 1^{er} échelon : <ul style="list-style-type: none"> - prend toutes les retouches importantes ou les mesures nécessaires sur un client ; - procède habituellement aux essayages. • Retoucheur (se)-Vendeur (se) très qualifié(e) de plus de cinq ans de pratique professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - en plus d'effectuer des retouches complexes du niveau 5, effectue des ventes.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> • Assistant (e) administratif (ve) / Secrétaire titulaire du Brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent • Comptable titulaire du Brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. • Caissier (ière) de magasin
	Filière services généraux
Catégorie 7	Filière Vente / Étalagisme <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) hautement qualifié(e) : <ul style="list-style-type: none"> - spécialisé(e) en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières et raison notamment de leur destination ou de leur condition d'emploi ; - prend des mesures industrielles, effectue les essayages et en assure le suivi ; - et/ ou seconde le premier vendeur dans l'animation et la coordination de l'équipe de vente. <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se)-Étalagiste : - vendeur (se) très qualifié (e) faisant également les étalages. • Étalagiste très qualifié : - réalise présentations et décors.
	Filière Retouche / Confection <ul style="list-style-type: none"> • Vendeur (se) - confectionneur (se) ameublement - se déplace chez le client pour prendre les mesures.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> • Caissier principal
	Filière services généraux

Employés	Définition des emplois
Catégorie 8	Filière Vente / Étalagisme <ul style="list-style-type: none"> • Premier (e) vendeur(se), Vendeur(se) confirmé(e) : <ul style="list-style-type: none"> - possède une maîtrise reconnue et une connaissance approfondie de l'ensemble des fonctions de son métier ; - peut être associé (e) aux achats, à la réalisation de la vitrine, au réassort et former les vendeurs ; - assure la coordination et l'animation d'une équipe de vente.
	Filière Retouche / Confection <ul style="list-style-type: none"> • Essayeur (se)-retoucheur (se) 2^{ème} échelon : <ul style="list-style-type: none"> - distribue, coordonne et anime le travail d'un atelier.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) de direction : <ul style="list-style-type: none"> - attaché(e) à un cadre ou à la direction, apporte une assistance aux différentes fonctions supports de l'entreprise (achats, gestion des stocks, ressources humaines) ; - maîtrise les différents logiciels ; - fait preuve d'autonomie dans son travail. • Comptable : <ul style="list-style-type: none"> - possède une bonne maîtrise des fonctions de son métier.
	Filière services généraux

II. Classification des emplois du personnel d'encadrement

Agent de maîtrise catégorie A	Définition des emplois
Catégorie A1	Filière Vente <ul style="list-style-type: none"> • Chef de magasin, Chef de rayon <p>Assure de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur (se)s ; - continue à effectuer des ventes ; - dynamise les ventes de son équipe ; - applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ; - apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.
Catégorie A2	Filière Étalagisme <ul style="list-style-type: none"> • Chef étalagiste : <ul style="list-style-type: none"> - en fonction des thèmes qui lui sont fixés, conçoit et réalise les projets et maquettes de vitrines ; - peut coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes qualifiés chargés de l'exécution des vitrines ; - gère le budget des vitrines
	Filière Retouche/Confection <ul style="list-style-type: none"> • Chef d'atelier de retouches : <ul style="list-style-type: none"> - assure la coordination et le contrôle d'un atelier de moins de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) de direction générale : <ul style="list-style-type: none"> - collabore avec la direction dont il ou elle rédige et transmet les décisions en assurant son secrétariat. ; - capable de prendre des initiatives en l'absence de l'employeur en fonction de directives. • Comptable confirmé : <ul style="list-style-type: none"> - peut distribuer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs employé(e)s comptables.
	Filière services généraux <ul style="list-style-type: none"> • Personnel qui distribue et contrôle le travail d'autres employé(e)s, sous les ordres de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée.

Agents de maîtrise catégorie B	Définition des emplois
Catégorie B	Filière Vente/Achats <ul style="list-style-type: none"> Responsable de magasin, Responsable de rayon : en plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A1), assume la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.
	Filière Retouche/Confection <ul style="list-style-type: none"> Chef d'atelier de retouches : assure la coordination d'un atelier de plus de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.

Cadre	Définition des emplois
Catégorie C	Filière Vente/Achats <ul style="list-style-type: none"> Directeur de magasin, Chef de rayon acheteur Dispose d'une large délégation de pouvoir notamment en matière de : <ul style="list-style-type: none"> - gestion du personnel et recrutement ; - gestion financière ; - gestion commerciale ; est chargé de constituer la collection, doit connaître le marché et les conditions d'achat, est capable de négocier au meilleur coût, place et transmet les commandes, peut décider des actions promotionnelles. <ul style="list-style-type: none"> Acheteur Responsable de produit, de marché : <ul style="list-style-type: none"> - organise et négocie les achats.
	Filière administrative <ul style="list-style-type: none"> Chef de Service administratif : <ul style="list-style-type: none"> - assume la bonne marche de son service et la responsabilité du personnel sous ses ordres (administration, comptabilité, caisses, gestion, personnel et paye).
Catégorie D	<ul style="list-style-type: none"> Cadre de direction générale : <ul style="list-style-type: none"> - par délégation permanente (ou sous les ordres directs) du chef d'entreprise, est responsable de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.

NB.-

Dispositions transitoires

Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation.

Modifications de classification et affiliation au régime AGIRC

Les parties souhaitent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la Convention collective Nationale du 14 mars 1947 aux catégories B (assimilés cadres), C et D (cadres) du présent accord.

Le personnel d'encadrement relevant des catégories A et B reçoit la nouvelle appellation d'agent de maîtrise. En cas d'affiliation existante de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

Annexe II

Salaires

Avenant n° 13 du 22 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 21 février 2001, JO 3 mars 2001]

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel :

Rémunérations minima des employés sur la base de 169 heures mensuelles

Catégorie	En francs
1	7 110
2	7 135
3	7 160
4	7 260
5	7 610
6	7 710
7	7 950
8	8 200

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 169 heures mensuelles

Catégorie	En francs
A1	9 100
A2	9 700
B	10 610
C	11 910
D	13 410

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 169 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	10 810	12 110	13 610
6 ans	10 910	12 210	13 710
9 ans	11 010	12 310	13 810
12 ans	11 110	12 410	13 910
15 ans	11 210	12 510	14 800

Tableau des primes d'ancienneté

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	110	185	240	300	360
3 et 4	120	195	250	310	370
5 et 6	130	205	270	340	420
7 et 8	140	210	290	350	430
A1 et A2	170	265	330	400	480

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Article 2

Il est rappelé que, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août), la mise en œuvre de l'accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Article 3

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Avenant n° 17 du 24 mars 2009

[Étendu par arr. 17 juill. 2009, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO]

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrête d'extension au Journal Officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 340 €
Catégorie 2	1 350 €
Catégorie 3	1 360 €
Catégorie 4	1 380 €
Catégorie 5	1 420 €
Catégorie 6	1 450 €
Catégorie 7	1 510 €
Catégorie 8	1 570 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 690 €
Catégorie A2	1 790 €
Catégorie B	2 090 €

Cadres	
Catégorie C	2 860 €
Catégorie D	3 140 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 140 €	2 910 €	3 190 €
6 ans	2 155 €	2 925 €	3 205 €
9 ans	2 170 €	2 940 €	3 220 €
12 ans	2 185 €	2 955 €	3 235 €
15 ans	2 200 €	2 970 €	3 250 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et le personnel d'encadrement des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 18 du 2 février 2011

[Étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 370 €
Catégorie 2	1 380 €
Catégorie 3	1 390 €
Catégorie 4	1 410 €
Catégorie 5	1 450 €
Catégorie 6	1 490 €
Catégorie 7	1 550 €
Catégorie 8	1 610 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 720 €
Catégorie A2	1 820 €
Catégorie B	2 120 €

Cadres	
Catégorie C	2 950 €
Catégorie D	3 230 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 170 €	3 000 €	3 280 €
6 ans	2 185 €	3 015 €	3 295 €
9 ans	2 200 €	3 030 €	3 310 €
12 ans	2 215 €	3 045 €	3 325 €
15 ans	2 230 €	3 060 €	3 340 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

Avenant n° 19 du 21 février 2012

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 405 €
Catégorie 2	1 415 €
Catégorie 3	1 425 €
Catégorie 4	1 450 €
Catégorie 5	1 490 €
Catégorie 6	1 530 €
Catégorie 7	1 590 €
Catégorie 8	1 650 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 760 €
Catégorie A2	1 860 €
Catégorie B	2 160 €

Cadres	
Catégorie C	3 035 €
Catégorie D	3 315 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 210 €	3 085 €	3 365 €
6 ans	2 225 €	3 100 €	3 380 €
9 ans	2 240 €	3 115 €	3 395 €
12 ans	2 255 €	3 130 €	3 410 €
15 ans	2 270 €	3 145 €	3 425 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être

convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 20 du 1^{er} octobre 2012

[Étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 426 €
Catégorie 2	1 436 €
Catégorie 3	1 446 €
Catégorie 4	1 450 €
Catégorie 5	1 490 €
Catégorie 6	1 530 €
Catégorie 7	1 590 €
Catégorie 8	1 650 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 760 €
Catégorie A2	1 860 €
Catégorie B	2 160 €

Cadres	
Catégorie C	3 035 €
Catégorie D	3 315 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 210 €	3 085 €	3 365 €
6 ans	2 225 €	3 100 €	3 380 €
9 ans	2 240 €	3 115 €	3 395 €
12 ans	2 255 €	3 130 €	3 410 €
15 ans	2 270 €	3 145 €	3 425 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 21 du 18 juin 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I
Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 439 €
Catégorie 2	1 445 €
Catégorie 3	1 455 €
Catégorie 4	1 460 €
Catégorie 5	1 500 €
Catégorie 6	1 541 €
Catégorie 7	1 596 €
Catégorie 8	1 657 €

II
Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 767 €
Catégorie A2	1 867 €
Catégorie B	2 169 €

Cadres	
Catégorie C	3 086 €
Catégorie D	3 328 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 219 €	3 136 €	3 378 €
6 ans	2 234 €	3 151 €	3 393 €
9 ans	2 249 €	3 166 €	3 408 €
12 ans	2 264 €	3 181 €	3 423 €
15 ans	2 279 €	3 196 €	3 438 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des

Avenant n° 22 du 16 avril 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I.

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 458 €
Catégorie 2	1 464 €
Catégorie 3	1 470 €
Catégorie 4	1 485 €
Catégorie 5	1 510 €
Catégorie 6	1 545 €
Catégorie 7	1 601 €
Catégorie 8	1 670 €

II.

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 780 €
Catégorie A2	1 880 €
Catégorie B	2 184 €

Cadres	
Catégorie C	3 170 €
Catégorie D	3 368 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 234 €	3 220 €	3 418 €
6 ans	2 249 €	3 235 €	3 433 €
9 ans	2 264 €	3 250 €	3 448 €
12 ans	2 279 €	3 265 €	3 463 €
15 ans	2 294 €	3 280 €	3 478 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 23 du 21 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC.

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 487 €
Catégorie 2	1 493 €
Catégorie 3	1 497 €
Catégorie 4	1 513 €
Catégorie 5	1 538 €

Employés	
Catégorie 6	1 573 €
Catégorie 7	1 631 €
Catégorie 8	1 700 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 812 €
Catégorie A2	1 914 €
Catégorie B	2 224 €

Cadres	
Catégorie C	3 269 €
Catégorie D	3 429 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 274 €	3 319 €	3 479 €
6 ans	2 289 €	3 334 €	3 494 €
9 ans	2 304 €	3 349 €	3 509 €
12 ans	2 319 €	3 364 €	3 524 €
15 ans	2 334 €	3 379 €	3 539 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 24 du 8 février 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 12 juin 2018, étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employes	
Catégorie 1	1 505 €
Catégorie 2	1 510 €
Catégorie 3	1 520 €
Catégorie 4	1 534 €
Catégorie 5	1 556 €
Catégorie 6	1 592 €
Catégorie 7	1 651 €
Catégorie 8	1 720 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 834 €
Catégorie A2	1 937 €
Catégorie B	2 251 €

Cadres	
Catégorie C	3 311 €
Catégorie D	3 470 €

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de

151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 301 €	3 361 €	3 520 €
6 ans	2 316 €	3 376 €	3 535 €
9 ans	2 331 €	3 391 €	3 550 €
12 ans	2 346 €	3 406 €	3 565 €
15 ans	2 361 €	3 421 €	3 580 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties, signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5 (nouveau)

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Mod. par Avenant n° 1, 12 juin 2018, étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Avenant n° 25 du 17 décembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 6 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 604 €
Catégorie 2	1 609 €
Catégorie 3	1 619 €
Catégorie 4	1 633 €
Catégorie 5	1 655 €
Catégorie 6	1 691 €
Catégorie 7	1 750 €
Catégorie 8	1 819 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 933 €
Catégorie A2	2 036 €
Catégorie B	2 350 €

Cadres	
Catégorie C	3 428 €
Catégorie D	3 587 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail

	B	C	D
3 ans	2 400 €	3 478 €	3 637 €
6 ans	2 415 €	3 493 €	3 652 €
9 ans	2 430 €	3 508 €	3 667 €

	B	C	D
12 ans	2 445 €	3 523 €	3 682 €
15 ans	2 460 €	3 538 €	3 697 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000" (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définis par :

— Les rémunérations minima mentionnées à l'article 1, composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail

Et

— Les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses

Article 4

Engagement paritaire à ouvrir des négociations sur accord-type en faveur du pouvoir d'achat dans les TPE/PME

Les signataires du présent avenant, conscients de l'importance de renforcer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et de la diversité des supports juridiques permettant d'y parvenir, conviennent d'ouvrir une négociation, dans les meilleurs délais, sur un accord-type, par référence aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, qui incitera les petites et moyennes entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique d'épargne salariale.

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 6

Clause de revoyure

Le taux du SMIC au 1^{er} janvier 2022 n'étant pas connu à la date de signature du présent avenant, s'il devait être supérieur au salaire minimum de la catégorie 1, les partenaires sociaux s'engagent à revaloriser les salaires, dès la réunion de la CPPNI du 18 janvier 2022, en conservant, a minima, les mêmes écarts de salaires entre les catégories que ceux prévus dans l'avenant.

Article 7

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires .

Avenant n° 26 du 24 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 646 €
Catégorie 2	1 651 €
Catégorie 3	1 661 €
Catégorie 4	1 675 €
Catégorie 5	1 697 €
Catégorie 6	1 733 €
Catégorie 7	1 792 €
Catégorie 8	1 861 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 975 €
Catégorie A2	2 078 €
Catégorie B	2 392 €

Cadres	
Catégorie C	3 470 €
Catégorie D	3 629 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux

salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 442 €	3 520 €	3 679 €
6 ans	2 457 €	3 535 €	3 694 €
9 ans	2 472 €	3 550 €	3 709 €
12 ans	2 487 €	3 565 €	3 742 €
15 ans	2 502 €	3 580 €	3 739 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1 auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle.

Article 4

Les parties prennent l'engagement d'ouvrir les négociations sur les salaires 2023 en novembre 2022 pour les clôturer, dans la mesure du possible, au plus tard en janvier 2023.

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 6

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 27 du 19 septembre 2023

[Étendu par arr. 15 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publi-

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 762 €
Catégorie 2	1 767 €
Catégorie 3	1 777 €
Catégorie 4	1 791 €
Catégorie 5	1 813 €
Catégorie 6	1 850 €
Catégorie 7	1 909 €
Catégorie 8	1 979 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 094 €
Catégorie A2	2 197 €
Catégorie B	2 514 €

Cadres	
Catégorie C	3 666 €
Catégorie D	3 825 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 564 €	3 716 €	3 875 €
6 ans	2 579 €	3 731 €	3 890 €
9 ans	2 594 €	3 746 €	3 905 €
12 ans	2 609 €	3 761 €	3 920 €
15 ans	2 624 €	3 776 €	3 935 €

Article 2

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés Catégories 1 à 8

Sur la base de 151,67 heures mensuelles

Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	19 €	33 €	43 €	53 €	64 €
3 et 4	21 €	35 €	45 €	55 €	66 €
5 et 6	23 €	37 €	48 €	60 €	75 €
7 et 8	25 €	44 €	60 €	73 €	76 €

Agents de maîtrise Catégories A1 et A2

Sur la base de 151,67 heures mensuelles

Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	30 €	47 €	59 €	71 €	85 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

La FNH s'engage à proposer une nouvelle revalorisation des primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 lors de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2024.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1 auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuse

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 28 du 23 novembre 2023

[Étendu par arr. 25 janv. 2024, JO 7 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

I

Rémunérations minima de la catégorie «employés» sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 790 €
Catégorie 2	1 795 €
Catégorie 3	1 805 €
Catégorie 4	1 819 €
Catégorie 5	1 841 €
Catégorie 6	1 877 €
Catégorie 7	1 936 €
Catégorie 8	2 006 €

II

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 121 €
Catégorie A2	2 225 €
Catégorie B	2 542 €

Cadres	
Catégorie C	3 864 €
Catégorie D	4 023 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 592 €	3 914 €	4 073 €
6 ans	2 607 €	3 929 €	4 088 €
9 ans	2 622 €	3 944 €	4 103 €
12 ans	2 637 €	3 959 €	4 118 €
15 ans	2 652 €	3 974 €	4 133 €

Article 2

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés Catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	34 €	49 €	64 €	79 €	94 €
3 et 4	35 €	50 €	65 €	80 €	95 €
5 et 6	36 €	51 €	66 €	81 €	96 €
7 et 8	37 €	52 €	67 €	82 €	97 €

Agents de maîtrise Catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	40 €	55 €	70 €	85 €	100 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.
Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont

ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1 auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Accords départementaux

Meurthe-et-Moselle

Repos hebdomadaire

Accord du 10 juillet 1990

[Étendu par arr. 26 oct 1990, JO 11 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des commerces de détail de l'habillement de Meurthe-et-Moselle.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Mod. par Avenant 11 juill. 1991, étendu par arr. 18 oct. 1991, JO 30 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de l'habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le repos hebdomadaire ne pourra être suspendu que le premier dimanche d'octobre et les deux derniers dimanches de décembre. Ils rappellent leur attachement au principe du repos hebdomadaire.

Article 2

Mod. par Avenant 11 juill. 1991, étendu par arr. 18 oct. 1991, JO 30 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de l'habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Aucun salarié ne pourra travailler deux dimanches consécutifs.

Article 3

Le repos hebdomadaire devra être donné dans les conditions prévues à l'article L. 221-19 du code du travail, annexé au présent protocole d'accord.

Article 4

Les organisations signataires s'engagent à demander au ministre chargé du travail de bien vouloir étendre les dispositions du présent accord à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

Vienne

Accord du 31 mars 1993 relatif au repos hebdomadaire

[Étendu par arrêté du 6 août 1993, JO 18 août 1993]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'habillement de la Vienne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale C.G.T. - F.O. de la Vienne ;

Union départementale C.F.D.T. de la Vienne ;

Union départementale C.F.T.C. de la Vienne ;

Union départementale C.F.E. - C.G.C. de la Vienne.

Préambule

L'organisation patronale reconnaît la représentativité des organisations syndicales signataires de la présente convention auprès des salariés de la branche.

Par le présent accord, les parties signataires rappellent leur attachement au respect du repos dominical des salariés, des membres de l'encadrement et au repos des responsables d'établissement.

En cas de non-respect du présent accord, la partie la plus diligente signataire du présent accord ou les parties, solidairement, s'engagent à saisir le juge par la voie appropriée pour obtenir le respect effectif du présent accord.

Article 1

Dans le département de la Vienne, les salariés des établissements ou parties d'établissements où s'exerce la vente au détail de vêtements bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, le dimanche.

Article 2

En application de l'article L. 221-17 du code du travail, les parties signataires demandent à M. le préfet de la Vienne d'ordonner, par arrêté, la fermeture, le dimanche, de tous les commerces ou parties de commerces visés à l'article 1, sur tout le territoire du département.

Article 3

Ne sont pas concernés par cette interdiction d'ouverture les commerces dans l'aire des marchés suivants :

- marché des Couronneries à Poitiers (dimanche matin) ;
- marché de Neuville-de-Poitou (dimanche matin) ;
- marché du centre de Fontaine-le-Comte (dimanche matin) ;
- marché de Naintré (dimanche matin),

ainsi que les marchés mensuels coutumiers et les braderies annuelles.

Article 4

Par exception, l'accord est suspendu pour les dimanches suivants :

- premier dimanche à l'intérieur de la période des soldes de janvier ;
- dimanche précédant le début de l'année scolaire ;
- dimanche précédant Noël,

pour lesquels le repos hebdomadaire et dominical des salariés demeure régi notamment par les articles L. 221-2, L. 221-5, L. 221-6 et L. 221-19 du code du travail.

Article 5

Les heures de travail effectuées le ou les dimanches visés à l'article 4 donneront lieu aux contreparties suivantes :

- il ne sera fait appel qu'aux salariés volontaires. Aucune pression, aucune sanction ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés (employés et cadres) qui refuseraient de travailler le dimanche ;
- paiement double des heures de travail effectuées ou avec une majoration égale à la valeur d'un trentième du salaire mensuel brut du salarié, la règle la plus favorable au salarié s'appliquant ;
- un repos compensateur égal à la durée du travail effectué chaque dimanche devra être obligatoirement donné au salarié concerné dans la quinzaine qui précède ou suit le dimanche travaillé. Pour cela, l'employeur devra afficher dans son établissement les modalités de prise du repos compensateur, en communiquer le double à l'inspecteur du travail ;
- les signataires affirment à nouveau le caractère volontaire de la participation des salariés (employés et cadres) à l'activité du dimanche.

SALAIRES

(Voir Annexe II)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 4 mai 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

[Complété par avenant n° 1 du 16 mars 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000]

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au JO sous le n° 3241 souhaitant anticiper la date de la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou à 32 heures.

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement, et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective visée ci-dessus.

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises de plus de vingt (20) salariés, d'adopter une durée de travail hebdomadaire au plus égale à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000, et aux entreprises de moins de vingt (20) salariés à compter du 1^{er} janvier 2002.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise, afin de lui permettre d'organiser au mieux les contraintes de son activité, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

La signature du présent accord prend toute sa valeur, si elle permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui veulent opter pour le volet offensif, et bénéficier des aides de l'État pour recruter du personnel, mais qui diffèrent actuellement ces embauches potentielles.

La situation du commerce de détail de l'habillement-textile reste préoccupante, et son tissu économique est essentiellement composé de TPE (Très Petites Entreprises) ; l'ambition de cet accord est de les aider à une réflexion conduisant à une réorganisation dans le cadre de la loi.

Pour permettre au plus grand nombre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de onze (11) salariés. Toutefois, les entreprises peuvent, comme la loi les y autorise, avoir recours au mandatement.

Les entreprises de plus de dix (10) salariés doivent compléter par accord d'entreprise les dispositions arrêtées par l'accord de branche.

Dans l'intérêt général du secteur habillement-textile, les employeurs conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal ; d'une part en incitant à la création d'emplois, et d'autre part en donnant une meilleure définition au statut de certaines catégories de salariés de la branche : étalage, retouches, personnel d'entretien. Dans cet esprit, et pour ces catégories de salariés, les partenaires sociaux donnent aux entreprises la possibilité d'embaucher dans le cadre de l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, (ARTT), un seul salarié à temps partiel avec lissage annuel du salaire.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Article 1

Mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après, prenant en compte les spécificités des entreprises du secteur.

A compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction de temps de travail d'au moins 10% de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures heb-

domadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'État et ladite entreprise, conformément aux termes de la loi sus indiquée, rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de onze (11) salariés, cet accord est d'application directe.

Pour les entreprises de plus de dix (10) salariés, les modalités de mise en oeuvre de l'ARTT choisies pour chaque service parmi les options de réduction figurant ci-après, sont négociées par l'employeur et les représentants des organisations syndicales, s'il en existe ou à défaut par le(s) salarié(s) mandaté(s) par celles-ci.

Elles font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 10 jours avant sa date d'effet après information et consultation des instances représentatives du personnel s'il en existe.

Un pointage du temps de travail journalier et des jours de repos est établi sur un formulaire fourni par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié chaque fin de semaine.

Article 2

Options de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

(Voir également article 2 de l'avenant n° 2 du 5 juin 2001)

Selon les différents services de l'entreprise, l'une ou l'autre des quatre (4) options suivantes permet la mise en oeuvre de l'ARTT, étant précisé que celle-ci peut aussi s'effectuer par l'instauration d'équipes chevauchantes à horaires décalés et individualisés ou d'équipes travaillant par roulement dans la limite d'une amplitude journalière de onze (11) heures.

Option n° 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures en moyenne.

Elle définit deux (2) périodes de forte activité, de cinq (5) semaines chacune, consécutives ou non, pendant lesquelles il pourra être effectué jusqu'à 42 heures.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning semestriel (six mois glissants), et transmises aux salariés un mois avant le début de ces deux (2) périodes.

Pendant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des périodes à horaire inférieur à 35 heures.

Le délai de prévenance est fixé à sept (7) jours calendaires confirmé par affichage.

En fin de période s'il existe un reliquat, les heures supplémentaires seront rémunérées selon la législation en vigueur.

Le salarié conserve le bénéfice du paiement des heures non travaillées en fin de période, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

Option n° 2

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours, et les salariés bénéficient de 6 jours 1/2 ouvrés de repos, rémunérés, consécutifs ou non, par année de référence.

Ils seront pris à l'initiative du salarié, avec un délai de prévenance de dix (10) jours, et, sauf circonstances exceptionnelles invoquées par le salarié, celui-ci s'engage à ne pas les prendre, pendant une période de vingt (20) semaines maximum définies en début d'année de référence.

L'année afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif du temps réduit dans l'entreprise.

Option n° 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours, et la réduction du temps de travail est organisé sous forme de repos rémunérés à raison de vingt-quatre (24) jours ouvrés par année de référence.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de douze mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- quatre (4) jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés,
- cinq (5) jours sont bloqués pour constituer une sixième semaine de congés, fixées en concertation avec les salariés,
- deux (2) semaines ou dix (10) jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur, avec un délai de prévenance de un mois calendaire,
- une (1) semaine ou cinq (5) jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum sept jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances

exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à treize (13) semaines maximum, et définies par l'employeur en début de la période de référence.

L'entreprise ne peut pas reporter des repos au-delà de la période de référence.

Option n° 4

L'entreprise adopte un horaire de 32 heures sur 4 jours payés 36. Cette option ne pourra être mise en oeuvre qu'avec l'accord du salarié, et fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Article 3

Repos non pris sur la période de référence

Si une absence justifiée du salarié, fait obstacle à la prise des repos prévus à l'article 2 du présent accord (options 2 et 3), le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante, nonobstant les périodes de suractivité prévues aux options 2 et 3.

Article 4

Départ au cours de la période de référence

Lorsque un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 2 (options 2 et 3) du présent accord, il perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Article 5

Rémunération

(Voir également article 2 de l'avenant n° 2 du 5 juin 2001)

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Article 6

Contingent annuel des heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 1, 16 mars 2000, étendu par arr. 10 nov. 2000, JO 22 nov.

(Voir Avenant n° 3 du 26 novembre 2007)

D'ici l'an 2002, et dans l'attente de la nouvelle loi, le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles.

Article 7

Temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

- **1** - le maintien de leur contrat de travail avec une augmentation de salaire en référence au nouveau taux horaire,
- **2** - une diminution de 10% de leur temps de travail sans changement de rémunération,
- **3** - la revalorisation de leur contrat de travail si la situation de l'entreprise le permet.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour obtenir, s'il le souhaite, une augmentation de sa durée de travail, notifiée par un avenant à son contrat initial, tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant, devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

Article 8

Définition des aides

(Voir également article 1 de l'avenant n° 2 du 5 juin 2001)

La loi prévoit un délai maximum d'un an aux entreprises souhaitant anticiper la mise en place des 35 heures, entre la date de la signature de la convention avec l'État et celle de la première embauche.

Les options 1-2-3 ne s'appliquent qu'aux entreprises souhaitant anticiper la loi sur l'ARTT avant le 1^{er} janvier 2002, et rentrent dans le cadre des aides de base attribuées aux entreprises réduisant leur horaire d'au moins 10% et au plus à 35 heures avec 6% d'embauches ou évitant de licencier plus de 6% de leur effectif.

L'option 4 permet à ces mêmes entreprises de bénéficier d'une aide supplémentaire de 4.000 francs - quatre mille francs -, puisqu'elles diminuent le temps de travail du salarié de 15%, et augmentent leur personnel de 9%.

Une majoration supplémentaire de mille (1.000) francs s'applique également aux entreprises qui feront un effort particulier en matière d'embauches (contrats à durée indéterminée, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, jeunes, pourcentage supplémentaire de 6% ou de 9% (voir tableau en annexe).

Article 9 **Volet offensif**

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État s'engagent à créer des emplois correspondant à 6% au moins de leurs effectifs, dans l'année qui suit la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Le nombre d'heures correspondant à l'embauche sera déterminé ainsi :

a) Dans le cas de l'ARTT à 35 heures :

effectif équivalent temps plein multiplié par 6%, multiplié par 35 ;

b) Dans le cas de l'ARTT à 32 heures :

effectif équivalent temps plein multiplié par 9%, multiplié par 32.

L'embauche se fera en CDI à temps plein en priorité, au taux horaire appliqué dans l'entreprise.

L'effectif doit être maintenu pendant deux ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En ce qui concerne les embauches d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion et d'alternance, réalisées avant la mise en place de l'ARTT, les salariés concernés entrent dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour la réduction du temps de travail.

Par contre, si ces embauches sont effectuées après, l'effectif de ces salariés est à prendre en compte pour le calcul des 6% d'augmentation minimum exigée.

Selon la loi en vigueur, les salariés à temps partiel pourront compter dans l'effectif pour le calcul des 6%, dans le cadre de l'augmentation de la durée de leur contrat de travail en temps complet à hauteur de 49%.

Article 10 **Volet défensif**

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles de les contraindre à procéder à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir leur effectif actuel pendant une durée minimum de deux (2) années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 11 **Entrée en vigueur**

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 12 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Article 13 **Claude de dénonciation ou de révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de cet accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du Code du travail, avec dans les deux cas l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Article 14 **Suivi de l'accord**

Il sera mis en place une commission de suivi et d'interprétation de cet accord dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale (CPN).

Cette commission se réunira durant la première année qui suivra l'extension du présent accord, une fois par semestre, puis une fois par an pendant trois (3) ans.

Cette commission établira le bilan des accords d'entreprises passés.

Lors de la signature entre les entreprises et la DDTE, les entreprises s'engagent à communiquer les informations suivantes à la Commission paritaire nationale habillement textile (46, boulevard de Magenta - 75010 Paris) :

- la date de mise en application de l'ARTT dans l'entreprise,
- l'option ou les options de mise en oeuvre de l'ARTT choisies,

— le nombre d'embauches réalisées et les catégories professionnelles concernées, ainsi que l'évolution des contrats de travail à temps partiel.

Annexe

Aides financières dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail

Des aides financières sont apportées par diminution des cotisations sociales patronales pendant 5 ans (3 ans + 2 ans pour les accords offensifs).

L'entreprise ne reçoit pas directement de l'argent, elle déduit chaque mois de ses versements sociaux, un douzième du montant annuel de l'aide.

Montant de l'abattement sur les cotisations sociales

(Par salarié, par an et en francs)

Entrée dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	6 ^e année
En 1998 et jusqu'au 30 juin 1999	10%	9.000	8.000	7.000	6.000	5.000	5.000
	15%	13.000	12.000	11.000	10.000	9.000	5.000
Du 1 ^{er} juillet au 31 déc. 1999	10%	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15%	11.000	10.000	9.000	9.000	9.000	5.000
Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20							
An 2000	10%	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15%	11.000	10.000	9.000	9.000	9.000	5.000
An 2001	10%	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15%	10.000	9.000	9.000	9.000	9.000	5.000
Majorations (selon la date d'entrée dans le dispositif)							
Majoration "emploi"*	Quelle que soit la date d'entrée	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	-
Majoration entreprises de main d'oeuvre**	1998	+ 4.000	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-
	1 ^{er} sem. 1999	+ 3.000	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-
	2 ^e sem. 1999	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-	-
* Pour les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, embauche de chômeurs de longue durée, de personnes handicapées, de jeunes, etc.) ou qui prennent des engagements emplois nettement supérieurs au minimum obligatoire.							
** Pour les entreprises dont l'effectif est composé à plus de 60% d'ouvriers et dont plus de 70% des salaires sont inférieurs à 1,5 fois le SMIC.							

Avenant n° 1 du 16 mars 2000

[Étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000]

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal Officiel* sous le numéro 3241.

Article 1 **Volume du contingent des heures supplémentaires**

(Voir également Avenant n° 3 du 26 novembre 2007, article 2)

Le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles, conformément à l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 2 **Modalités de paiement des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paye. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année.

La bonification prévue à l'article L. 212-5, I, du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Article 3 **Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires**

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du Code du travail.

Article 4 **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel**

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que* des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que* des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

Article 5

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 6 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Avenant n° 2 du 5 juin 2001

[Étendu par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001 applicable à compter du 1^{er} novembre 2001]

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241, qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

Article 1

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des entreprises souhaitant anticiper la date de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou 32 heures.

En regard des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche, pour les entreprises relevant de la convention collective nationale visée ci-dessus.

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent signer un accord d'entreprise, complétant les dispositions arrêtées par l'accord de branche, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 2

Lissage de la rémunération en cas de modulation

Lissage de la rémunération

Lorsque l'entreprise adopte la modulation prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de branche du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la base de 35 heures, ou de l'horaire moyen inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, pour cause de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde ou de démission, en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

Article 3

Entrée en vigueur

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Article 5

Clause de dénonciation ou de révision

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer, dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail, avec dans les deux cas, l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Avenant n° 3 du 26 novembre 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Au regard des diverses questions soulevées par l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999 modifié par l'article 1 de l'avenant n° 1 du 16 mars 2000, annexé à l'accord du 4 mai 1999, les parties signataires ont convenu de donner l'interprétation de cet article afin de sécuriser l'ensemble du personnel et des entreprises travaillant dans cette branche d'activité.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de

détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241.

Article 2

Contingent annuel des heures supplémentaires

L'article 6 de l'accord du 4 mai 1999 modifié par l'article 1 de l'avenant du 16 mars 2000, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002.

En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2003.

Article 3

Durée - Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature. Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4

Publicité

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du Code du travail.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 7 novembre 2017

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 ainsi que celles issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accord annule et remplace :

— L'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle

— L'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle

— L'accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue

Par cet accord, les parties signataires entendent poursuivre la politique active de développement de la formation mise

en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre :

- aux salariés, de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation (CPF)
- aux entreprises, de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Article 1 **Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné**

Les partenaires sociaux confirment que l'OPCA désigné pour la collecte de la contribution légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS PME.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 - CCN n° 3241).

Article 3 **Financement de la formation**

Article 3-1 **Contribution des employeurs de moins de 11 salariés**

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche à l'article 1.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation

Article 3-2 **Contribution des entreprises d'au moins 11 salariés**

Les employeurs d'au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Article 4 **Compte personnel de formation (CPF)**

Article 4-1 **Ouverture du CPF et modalités d'acquisition**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est fermé à la date de son décès.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du Compte Personnel d'Activité (service gratuit) : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du CPF, du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du Compte Personnel d'Activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de conserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

Article 4-2

Actions de formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF doivent notamment relever de l'une des catégories suivantes :

— Les actions de formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat CléA)

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation

— Les actions d'accompagnement à la VAE

— Les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences

— Les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

— Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi

— La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger

— Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions

— Les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est à dire :

— Les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquérir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétence.

— Les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)

— Les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les partenaires sociaux :

— La liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations inscrites sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche

— La liste établie par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF

— La liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent aux demandeurs d'emploi et aux salariés résidents dans la région. Ces listes sont disponibles sur le site du Compte Personnel d'Activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

Article 4-3 **Mise en œuvre**

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :

— La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation

— La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévu par le code du travail :

— 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois

— 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 4-4 **Financement du CPF**

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise triennal portant gestion en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

Article 4-5 **Abondement du CPF**

Article 4-5-1 **Abondements en heures «supplémentaires»**

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures «supplémentaires» à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des facteurs de risques

professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La Branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les partenaires sociaux de la Branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- Des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP

- Le cas échéant, des publics bénéficiaires

- Le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein

Article 4-5-2

Abondements en heures «complémentaires»

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :

- l'employeur pour le salarié

- le titulaire du CPF lui-même

- l'OPCA ou l'OPACIF

- l'État

- la Région

- l'Agefiph

- Pôle emploi

Article 5

Contrats de professionnalisation

Article 5-1

Définition

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :

- Soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat

- Soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié

Article 5-2

Formations éligibles

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Article 5-3

Public

Ce contrat est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus
- Aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH)
- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Article 5-4

Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- Personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an quel que soit leur âge
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH)
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- Si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen
- Si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire

Article 5-5

Durée de la formation à l'extérieur

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

Article 5-6

Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (SMIC).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

Âge du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Article 6

Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation
- D'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- De participer à l'évaluation du suivi de la formation

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

Article 7

Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation

L'OPCA désigné à l'article 1 du présent accord communiquera à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

Article 8

Période de professionnalisation

Article 8-1

Objectif

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés.

Les formations éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 8-2

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans conditions d'ancienneté, aux salariés :

- en CDI
- en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée
- en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique)

La CPNEFP peut être amenée à définir des publics prioritaires.

Article 8-3

Mise en œuvre

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire mais conseillée.

Article 8-4 **Durée de la formation**

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires. À la date de signature du présent accord, cette durée ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCF, pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

Article 9 **Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation** **(disposition commune)**

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par l'OPCA désigné à l'article 1 du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP.

Article 10 **Contrat d'apprentissage**

Article 10-1 **Définition**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article 10-2 **Public visé**

En principe, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage :

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège
- Toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...)
- Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé
- Toute personne, quel que soit son âge, a un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé

Article 10-3 **Durée**

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- Achève une formation suivie pendant au moins un an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet
- Est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie)
- Obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- Entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti
- Suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Echec à l'examen

— Apprenti en situation de handicap

Article 10-4 **Rôle du maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

— Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé

— Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion

— Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

Article 10-5 **Politique de la Branche en matière d'apprentissage**

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la Branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la Branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la Branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la Branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Article 11 **Entretiens professionnels**

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité
- D'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel
- D'un congé de proche aidant
- D'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique

-
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
 - D'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois
 - D'un mandat syndical
 - D'un congé de création d'entreprise
 - D'un congé à but humanitaire

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- Suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : la progression professionnelle s'entend comme une progression dans la classification, et la progression salariale comme une augmentation individuelle du salaire de base en sus de toute augmentation générale de salaire. À ce titre, l'augmentation des salaires minima de branche est considérée comme une augmentation collective de salaire.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCA et disponibles sur son site internet (www.agefos-pme.com).

Article 12

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPA, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Article 13

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Pour pouvoir y prétendre, les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité professionnelle consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle et les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Basé sur le volontariat du salarié, il peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation
- du CPF
- du congé de bilan de compétences

Article 14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisée à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

Public visé

Toute personne qui totalise au moins 1 an d'activité professionnelle salariée ou non ou extra-professionnelle (bénévolat ou de volontariat, inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral local) en rapport direct avec la certification visée (diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un organisme de formation consulaire ou privé, CQP)

(Exclu de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill.) Les personnes en contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

L'initiative de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

Initiative	Dispositifs	Conditions de réalisation	Financeurs
Salarié	Congé VAE	Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	FONGECIF/ OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	
Employeur	Plan de formation périodes de professionnalisation	Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation...), en dehors du temps de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus

Choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le Conseil en Évaluation Professionnelle (cf. article 16) ou dans le cadre d'un bilan de compétences.

Dépôt du dossier de candidature

La deuxième étape consiste à renseigner le dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes.

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

(Exclu de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill.) En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour compléter ses connaissances ou son expérience. Il peut, dans ce délai, compléter son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 15

Formation tout au long de la vie

Article 5-1

Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle - Droits et devoirs du salarié

Obligations de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

— L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (article L. 6321-1 du code du travail)

— L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (article L. 4121-1 du code du travail)

— En cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif «ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (article L. 1233-4 du code du travail)

— Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (article L. 1226-10 du code du travail)

— À l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment «les besoins de formation du salarié...» (article L. 1225-57 du code du travail)

— Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Droits et devoirs du salarié

— Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (article L. 6314-1 et suivants du code du travail)

— Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (article L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail)

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

Article 15-2

Le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la Branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations

Les actions de développement des compétences en entreprise

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage

à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les Fongecif, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les Conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 17

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), Section paritaire professionnelle (SPP) et Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Article 17-1 CPNEFP

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

Article 17-2 SPP

(Exclu de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill.) La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord, met en œuvre les orientations politiques définies par la CPNEFP.

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

Article 17-3 OPMQ

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'Observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <http://metiers-commerce-habille-ment.fr/L-Observatoire>

Article 18

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 19

Portée de l'accord et dispositions diverses

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et déposer auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Accord du 19 septembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;
CNDL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
FO.

Préambule

Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, la formation professionnelle est un élément clé pour le développement des compétences et le maintien dans l'emploi des salariés.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

La réforme de la formation modifie également l'architecture du financement de la formation professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le financement de la formation est composé de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage ; de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution pour le financement du compte personnel de formation des salariés en CDD.

Le rôle de l'opérateur de compétences OPCO EP est très sensiblement modifié par rapport à celui de l'OPCA AGEFOS PME.

La collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle est, depuis le 1^{er} janvier 2021, recouvrée par les Urssaf.

La formation professionnelle est un outil majeur au service de l'employabilité de tous les actifs et des évolutions du secteur impactant les entreprises et doit notamment permettre :

Aux salariés :

-
- De recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
 - D'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
 - De mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Aux entreprises : de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications

L'enjeu de cet accord relatif à la formation professionnelle est donc de répondre aux objectifs fixés par la branche qui sont d'anticiper et de prendre en compte les évolutions du secteur, des emplois, des compétences et des parcours professionnels et de les accompagner. Cet accord annule et remplace l'accord du 7 novembre 2017 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

Article 1 **Opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche**

Par accord du 7 mars 2019, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCO des entreprises de proximité (EP).

Article 2 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 - CCN n° 3241), défini à l'article 1er du chapitre I^{er} de cette convention collective.

Article 3 **Principes généraux de la politique formation de la branche**

Article 3 **Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences**

Les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Elles doivent également permettre aux salariés d'accéder à la promotion sociale.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers;
- faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- préparer les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences;
- développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par alternance ;
- poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
- faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 3.2 **Actions prioritaires de formation**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés à l'évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés afin de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;

-
- promouvoir et développer les modalités de formation complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;
 - poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;
 - renforcer l'information et l'outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d'entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
 - poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle
 - promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
 - renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

Article 3.3

Publics prioritaires de la formation professionnelle

Dans le cadre notamment de ces priorités, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l'emploi serait menacé ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés qui après une absence de l'entreprise (congé maternité, congé parental...)
- reprennent leur activité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 3.4

Égalité d'accès à la formation professionnelle

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Seniors

Les partenaires sociaux reconnaissent un accès renforcé à la formation professionnelle pour les salariés seniors.

Ces formations peuvent avoir pour objet le maintien des compétences acquises dans le cadre de l'emploi occupé ou le développement de nouvelles compétences dans la perspective d'un changement d'emploi et/ou de métier au sein de l'entreprise.

Article 3.5

Principe de non-discrimination en matière de formation

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de formation notamment, ou bien se voir refuser l'accès à une formation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés.

Article 4 **Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle - Droits et devoirs du salarié**

Article 4.1 **Obligations de l'employeur**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

— l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;

— l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;

— en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;

— lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;

— à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié... » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

— tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Article 4.2 **Droits et devoirs du salarié**

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail) ;

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un projet de transition professionnelle.

Article 5
Mise en œuvre de la formation par la mobilisation de différents dispositifs

Article 5.1
Dispositions de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels

Article 5.1.1
Plan de développement des compétences (PDC)

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences vise à :

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Article 5.1.2
CPF

Ouverture du CPF

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA) est ouvert pour toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Le crédit inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- Toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- Par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
- Le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et mobilisable, à l'exception des droits issus du compte engagement citoyen (CEC), lorsque les individus ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou ont atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955).

Modalités d'acquisition des droits

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année 2019 bénéficient de 500 euros par an pour se former (plafonné jusqu'à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné également majoré à 8 000 euros).

Une proratisation d'alimentation est applicable aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son compte personnel de formation (CPF).

Ce site lui permet également :

- D'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- D'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de for-

mation (les formations éligibles au compte personnel de formation) ;

- D'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation;
- D'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle comme le [service gratuit du conseiller en évolution professionnelle (CEP)].

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

À compter du 2 mai 2024, le salarié qui mobilisera son CPF devra s'acquitter d'une participation financière obligatoire.

Le décret du 29 avril 2024 fixe le montant de la participation financière du titulaire du CPF au financement de sa formation à 100 euros. Cette participation financière peut être prise en charge par l'employeur ou par un OOPCO. Cette participation financière n'est pas due par les salariés dont le coût de la formation est supérieur au montant de leur solde CPF et fait à ce titre l'objet d'un abondement de l'employeur.

Actions de formation éligibles au CPF

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :

- Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- Le bilan de compétences ;
- *Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées avant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ; (termes exclus de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.)*
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :

- la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
- la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation : le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :
 - 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
 - 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des

compétences.

Pour un salarié, le refus de recourir à son crédit inscrit au compte personnel de formation (CPF) ne constitue pas une faute.

Abondement du CPF

La loi prévoit également un système d'abondement du compte par l'employeur, l'opérateur de compétences, l'État ou d'autres interlocuteurs (région, AGEFIPH, communes, fonds d'assurance-formation des non-salariés, chambres des métiers et de l'artisanat), lorsque le coût de la formation souhaitée par le titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte.

- **Abondement «sanction»**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement «sanction» est dû dès lors que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires, et d'au moins une formation autre que celle permettant d'assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Cet abondement est fixé à 3000 euros et spontanément versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en précisant le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification.

Pour les entretiens professionnels arrivés à échéance depuis le 1^{er} janvier 2022, le versement de l'abondement sanction et la transmission des informations doivent être effectués au cours du trimestre civil suivant la date de l'entretien pris en compte pour apprécier la période de 6 ans.

- **Abondement prévu par accord d'entreprise**

Un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche) peut prévoir une alimentation plus favorable du compte et un financement spécifique. Dans ce cas, vous devez effectuer annuellement, pour chaque salarié, le calcul des droits venant abonder son compte. Vous versez un montant égal à celui de l'abondement à la CDC, qui alimente immédiatement le CPF du salarié, en précisant les salariés bénéficiaires, les données permettant leur identification et l'abondement de chacun.

- **Abondement du salarié licencié pour avoir refusé la modification de son contrat dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord de performance collective**

Là encore, la somme due par l'entreprise est fixée à 3000 euros minimum. Elle est versée par l'employeur à la CDC. En pratique, il dispose de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour lui adresser les informations nécessaires à l'abondement du CPF du salarié.

Abondement pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet abondement est fixé à 7 500 euros pour favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente de plus de 10 %, pour les taux notifiés. La demande de formation au titre de l'abondement doit être formulée dans les 2 ans suivant la notification du taux d'IPP.

- **Abondement du CPF des travailleurs handicapés**

Ils bénéficient d'une majoration de 300 euros de leur CPF.

Article 5.1.3

Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet <https://mon-cep.org/>.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

Article 5.1.4

VAE

Définition

La VAE permet à un salarié d'acquérir une certification grâce à son expérience professionnelle et / ou bénévole sans obligatoirement suivre une formation. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est donc l'opportunité de valoriser ce que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel en une certification reconnue à la fois dans l'entreprise et dans d'autres secteurs d'activités.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur :

- les principes de la VAE ;
- les modalités de mise en œuvre de la VAE ;
- l'identification de certifications professionnelles et de leurs référentiels ainsi que le rapport direct avec les activités professionnelles exercées ;
- le formulaire de demande de VAE et sa notice ;
- le financement de la VAE.

Pour cela, elle peut consulter/mobiliser :

- le portail national dédié à la VAE ;
- le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) où l'ensemble des certifications professionnelles accessibles par la VAE est enregistré ;
- un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE. Ces centres aident chaque candidat à analyser la pertinence de son projet VAE compte tenu de son expérience, expliquent la démarche, aident au choix des certifications correspondantes à leur expérience, et les réorientent, si besoin, vers d'autres démarches et informent des possibilités de financement ;
- un opérateur du conseil en évolution professionnel (CÉP) ;
- son entreprise (pour les salariés) ;
- France Travail (pour les demandeurs d'emploi).

Condition d'accès

(Al. exclus de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.) Quel que soit son âge, sa nationalité, son niveau de formation, la nature de son contrat (CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel), un salarié peut avoir accès au dispositif de VAE à condition qu'il puisse justifier d'au moins un an d'expérience cumulée (équivalent à 1607 heures) en France ou à l'étranger en rapport direct avec les exigences du référentiel de la certification visée.

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :

- avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ;
- ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

Les activités réalisées en formation en milieu professionnel, peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un tuteur. La durée de ces périodes doivent représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).
- L'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Modalités de la VAE

- Pendant le temps de travail
- À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut inscrire ce type d'actions dans son plan de développement des compétences.

La rémunération et la protection sociale sont maintenues et le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence.

Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'employeur et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences de

l'employeur.

Une convention est conclue entre le salarié candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs. Elle précisera notamment : le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de VAE notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

— À l'initiative de l'employeur ou du salarié

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou la promotion par alternance - PRO A. Ce dispositif 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. Ce dispositif concerne l'obtention de certifications mentionnées sur une liste définie dans l'accord de branche étendu dont relève l'employeur (se renseigner auprès des services de ressources humaines ou de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur).

Pour y accéder, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification correspondant au niveau de la licence.

Le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence et peut entamer une démarche de VAE après avoir signé un avenant à son contrat de travail qui précise la durée et l'objet de PRO A.

Sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues. Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'opérateur de compétences de l'employeur. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

— À l'initiative du salarié

Congé VAE

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre d'un congé VAE.

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer à la session d'évaluation et s'y préparer.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pendant le congé, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues. Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet sur demande de son employeur, et, le cas échéant, de l'organisme financeur des frais, tout justificatif attestant de sa participation aux actions de validation des acquis de l'expérience fourni par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dès lors qu'il a obtenu une autorisation d'absence de son employeur, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour financer les frais inhérents aux actions de VAE.

Compte personnel de formation (CPF)

Le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour suivre en tout ou partie des actions permettant de faire valider les

acquis de son expérience, sans demander de congé VAE, doit adresser une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas d'acceptation de l'employeur, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues.

Si un accord collectif d'entreprise ou de groupe le définit, l'employeur peut s'engager à financer certaines actions en abondant le compte personnel des salariés. Dans ce cas, l'employeur peut prendre en charge l'ensemble des frais et se faire rembourser auprès de l'organisme gestionnaire du CPF les sommes correspondant à la participation du salarié dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel.

— Hors temps de travail

Les frais des actions de validation des acquis de l'expérience réalisées hors temps de travail (RTT, temps libre, congé VAE ou autres congés : parental, proche aidant, excepté congés payés) peuvent être pris en charge par :

— L'employeur ou l'opérateur de compétences dont il relève dans le cadre,

- du Plan de développement des compétences si ces modalités sont prévues par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche. En l'absence d'accord collectif, la prise en charge est limitée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures.

- de la reconversion ou de la promotion par alternance dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures (en complément, cf. supra, les modalités d'accès à PRO A).

Ces deux dispositifs nécessitent l'accord écrit du salarié qui peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

— Le salarié

- en mobilisant son compte personnel de formation : aucune autorisation d'absence ou de justification de congé n'est requise. L'acceptation des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé gestionnaire du compte tient lieu de convention.

- en autofinancement : une convention est conclue entre le salarié et l'organisme ou chacun des organismes intervenants.

Les étapes de la VAE

— Étape 1 - Formations et choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

Lorsque la certification est identifiée, prendre contact avec le ou les organismes certificateurs pressentis afin de :

- S'assurer que la certification correspond bien aux besoins et l'entreprise et du salarié
- D'obtenir des informations sur le déroulement d'une VAE et des conditions de recevabilité des demandes.

— Étape 2 - Remplir et déposer un dossier de recevabilité

Le dépôt de la «demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience», via un formulaire (Cerfa n° 12818*02), est la première véritable étape de la démarche de VAE.

Ce formulaire est à télécharger (sur travail-emploi.gouv.fr, service-public.fr ou vae.gouv.fr) puis à déposer auprès de l'organisme qui délivre la certification choisie (appelé organisme certificateur).

L'objectif de ce dossier est de vérifier la recevabilité de la candidature. C'est à dire examiner que l'ensemble des critères pour obtenir une VAE est conforme. L'organisme doit notifier sa décision dans les deux mois à compter de la réception du dossier complet.

— Étape 3 - Constituer un dossier VAE

Le candidat doit en général :

- Décrire son expérience professionnelle et/ou extraprofessionnelle (fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte), y compris dans le cadre de périodes de formation en entreprise ;
- Analyser sa pratique professionnelle à partir de situations rencontrées ;
- Joindre des éléments de preuve (des exemples d'actions de tâche) permettant de démontrer la réalité et la nature de son expérience. (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.)

— Étape 4 - Soutenir un dossier devant un jury

Le jury est constitué afin d'évaluer la cohérence entre les compétences acquises par le candidat à la VAE au cours

de son expérience et de vérifier si elles correspondent bien à celle exigées par le diplôme. Chaque organisme certificateur fixe ses propres modalités d'évaluation (examen du dossier, entretien, mise en situation professionnelle). Le salarié peut se faire accompagner dans la rédaction de son dossier et pour se préparer aux sessions d'évaluation par l'organisme certificateur ou par un autre prestataire externe.

Financement

Le coût de la VAE est variable d'un projet à l'autre, selon la certification visée, les modalités d'accompagnement et de validation de l'organisme certificateur, ainsi que, les actions mises en œuvre dans l'entreprise. Les frais liés aux actions de VAE peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge par l'entreprise et les organismes financeurs de la formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), la VAE est à la charge de l'entreprise, avec un soutien financier possible de l'Opco EP portant sur :

- Les frais afférents à l'accompagnement du candidat (par l'organisme certificateur ou un prestataire externe) ;
- Les frais afférents à la validation par l'organisme certificateur (frais d'examen du dossier de recevabilité) ;
- Les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandée, le cas échéant, par l'organisme certificateur ou le ministère ;
- Les frais de jury organisé par un ministère ou un organisme certificateur privé ;
- Les frais annexes (transport, restauration, hébergement du salarié).

Les critères de prise en charge sont consultables sur le site internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>

Article 5.2

Dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance

Article 5.2.1

Contrats de professionnalisation

Définition

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :

- soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Formations éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Public

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;
- si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Durée de la formation à l'extérieur

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Financement par l'OPCO

La CPNE fixe le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCO.

Article 5.2.2 Contrat d'apprentissage

Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Public visé

- Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans.

Il est toutefois possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile Du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le jeune doit avoir terminé son année de 3^e.

- Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

— Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
 - situation de handicap ;
 - inscription sur la liste officielle des sportifs de haut niveau ;
 - échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat.
- à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de durée équivalente à celle d'un CDD (voir ci-dessus).

À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est déterminée par les dispositions du Code du travail relatives au CDI courant avec, toutefois, une particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

À titre dérogatoire, la durée du cycle de formation peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par ce dernier (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention tripartite signée entre le CFA, l'employeur et l'apprenti, à annexer au contrat d'apprentissage.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du recteur d'académie) ;
- obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci ;
- n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois) ;
- retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

Politique de la branche en matière d'apprentissage

- Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.
- Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.
- Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCO désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Article 5.2.3

Tuteur et maître d'apprentissage

Rôle du tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

Rôle du maître d'apprentissage pour les salariés en contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCO peut participer au financement de ces dépenses de formation.

Article 5.2.4

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

Article 5.3

Outils d'information et orientation tout au long de la vie

Article 5.3.1

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répon-

dant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle.

La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivant :

- à France Travail
- à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- à la Mission locale
- à Cap emploi
- à un opérateur choisi par France Compétences

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 5.3.2 **Entretien professionnel**

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCO et disponibles sur son site internet (<https://www.opcoop.fr/>).

Article 5.3.3 **Bilan de compétences**

Définition

Le bilan de compétences permet :

- d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations d'une personne ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de car-

rière.

Modalités

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (CPF)

- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite d'un prestataire extérieur. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire.

Financement

Le bilan de compétences du salarié peut être financé via :

- Le plan de développement de compétences de l'employeur ;
- Le CPF du salarié avec abondement possible de l'employeur ;
- L'autofinancement.

Article 5.3.4

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Il est accessible par son titulaire sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Article 5.3.5

Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d'accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la communication réalisée par l'OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l'opérateur et de tout autre modalité d'information.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Article 5.4

Modalités pédagogiques de la formation (présentiel/FOAD/AFEST)

Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.

Actions de formation en présentiel

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur.

Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du code du travail.

Action de formation ouverte à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'accompagnement doit tenir compte de l'aisance de l'apprenant dans l'usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l'usage des outils et du besoin d'assistance technique dans le cadre du parcours.

L'entreprise veille à ce que l'apprenant dispose d'un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l'appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être proactive ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers...

Article 5.5

Promotion des métiers et des cursus, communication et partenariats

La branche a intégré la Plateforme «Bouge ton avenir» pour promouvoir les métiers et les formations : <https://bouge-ton-avenir.fr/>

Elle a également créé un site de branche informatif : <https://branche-independants-habillement-textile.fr/>

Les partenaires sociaux encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de l'insertion.

Ils souhaitent développer plus avant des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiées à la CPNEFP.

Article 6

Financement de la formation

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1 % de la masse salariale.

Cette contribution est dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

Article 7 **Instances**

Article 7.1 **CPNEFP**

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

Article 7.2 **OPMQ**

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Son pilotage est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCO, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <https://branche-independants-habille-ment-textile.fr/>

Article 8 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 9 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 10 **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 11 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Financement de la formation professionnelle

Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995]

(Annulé et remplacé par Accord du 7 novembre 2017)

Article 1er

Adhésion à l'A.F.O.S. - P.M.E.

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'A.F.O.S. - P.M.E., sous la condition résolutoire de la création d'une section professionnelle spéciale réservée au textile habillement.

Article 2

Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, référencées sous les codes NAF 52.4A et NAF 52.4C .

Article 3

Ressources de la section

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les contributions sont :

Pour toutes les entreprises :

0,2 p. 100 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 C.F.A. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix.

Pour les entreprises de dix salariés au moins :

— la totalité de la contribution de 0,4 p. 100 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 p. 100 maximum au titre du capital de temps de formation conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994. Le taux de la contribution sera fixé par la négociation prévue à l'article 5 ci-après ;

— un minimum de 10 p. 100 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 dix salariés :

— la totalité de la contribution de 0,1 p. 100 due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes ;

— la totalité de la contribution de 0,15 p. 100 due au titre de la formation continue.

Article 4

Organisme collecteur

Les sommes visées à l'article 3 sont versées à l'O.P.C.A. A.F.O.S. - P.M.E. et seront affectées à la section professionnelle du textile habillement.

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 28 février 1995,

en particulier sur les points suivants :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage ;
- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'apprentissage 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 dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 p. 100 et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6 **Création d'une C.P.N.E.**

Les signataires conviennent de la mise en place d'une C.P.N.E.

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 suivant sa signature. A défaut de dénonciation totale ou partielle à 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.

Avenant n° 1 du 22 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001]

(Annulé et remplacé par Accord du 7 novembre 2017)

Article 1 **Création d'un fonds commun professionnel**

Les entreprises versent obligatoirement à AGEFOS-PME des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;
- une partie de leur contribution relative au financement du plan de formation sans être inférieure à 10 % de cette même contribution qui ne peut elle-même être inférieure à 0,9 % de l'assiette de calcul.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,10 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F ;
- la totalité de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 0,15 % du montant de l'assiette de calcul, ni à 100 F.

Il est créé un Fonds Commun Professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les contributions au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à AGEFOS PME.

Article 2

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au Ministère de l'emploi et de la solidarité.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension.

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord collectif du 23 avril 1996

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996 et complété par avenant du 18 décembre 1997, étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 29 avril 1998]

Article 1

Création d'une CPNEFP

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : codes NAF 52-4 A , 52-4 C et 52-4 J partiellement.

Article 2

Composition

1

Collège salariés et collège employeurs

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

2

Bureau

Tous les deux ans la commission choisit parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire-adjoint.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, président, secrétaire adjoint ;
- d'autre part, vice-président, secrétaire.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

3

Président et vice-président

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 3

Missions

1

En matière d'emploi

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle doit permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel couvert par la commission ;
- elle doit étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- elle doit établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :

- elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés ;
- elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au

placement des jeunes à l'issue de leur formation ;

— elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2

En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a pour mission :

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

— de 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 ;

— de formuler à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

— de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;

— de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994 ;

— définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède annuellement à l'examen :

— de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

— si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

— des informations sur les activités de formation professionnelle continue (continus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 4

Fonctionnement

1

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNEFP.

2

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents.

3

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.

4

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer de plus de 2 voix y compris la sienne.

5

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

6

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Article 5

Indemnisations

(Complété par avenant du 18 décembre 1997, étendu)

1

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondi au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

2

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province, en deçà de 500 kilomètres :
 - le billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- pour les délégués de province, au-delà de 500 kilomètres :
 - soit le billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base de seize fois le minimum garanti par délégué ou couchette aller et retour en 2^e classe ;
 - soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de transfert entre l'aéroport et la ville.
- pour les délégations qui viennent en voiture :
 - le remboursement des frais kilométriques sera effectué selon le barème établi par l'administration fiscale,
 - le remboursement des frais de parking sera effectué sur présentation du ticket justificatif et portera sur une journée maximum, sauf accord dérogatoire du président et du vice-président,
 - le remboursement des heures de délégations des membres des syndicats patronaux est fixé à 400 F par demi-journée.

Les frais seront remboursés aux intéressés dans les huit jours ouvrables suivant la remise des justificatifs originaux.

Les absences des salariés des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail et payées comme telles à échéance normale de la paye.

Les salaires et les charges afférentes seront remboursés aux employeurs sur présentation d'un décompte et accompagnés du bulletin de paye.

Ces absences correspondront à une journée entière par réunion paritaire. L'absence pourra toutefois être portée à une journée et demie lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Article 6

Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

1

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la DDTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

Avenant n° 4 du 14 décembre 2005

[Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill., applicable à compter du jour de sa signature]

Préambule

Les parties signataires de la convention collective nationale pour le Commerce de Détail de l'Habillement et des Articles Textiles conclue le 25 novembre 1987 ont constaté que l'évolution de la branche de l'Habillement-Textile a été particulièrement touchée par le contexte économique difficile de ces dix dernières années.

Les modifications intervenues dans le commerce mondial fragilisent l'activité de la branche, créant de réelles difficultés en matière de pérennité des entreprises et d'emploi.

En raison de cette conjoncture préoccupante, les organisations signataires ont pris la décision de mettre en œuvre des mesures d'urgence pour sauvegarder l'emploi dans la branche.

Par ailleurs, eu égard à l'importance croissante de la négociation collective de branche, le rôle des organisations membres de la CPN se trouve renforcé et leur fonctionnement complexifié.

Enfin, compte tenu des évolutions sociales et économiques survenues depuis la signature de l'accord constitutif du paritarisme du 23 avril 1996, il est apparu nécessaire aux parties signataires de compléter cet accord et ses avenants.

Le présent avenant vient donc compléter l'accord du 23 août 1996 et ses avenants.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Afin de répondre aux besoins nouveaux nés de l'évolution de la branche et de son contexte, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de renforcer leurs moyens d'action et de fonctionnement, en complément de ceux déjà visés dans l'accord du 23 avril 1996.

Article 2

Les actions menées tant de manière directe par le FNCIP-HT, que déléguées par lui et sous son contrôle, sont diversifiées et renforcées. Elles sont consacrées à la promotion des activités de la branche auprès du public en général afin notamment :

- d'améliorer la connaissance des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises sur les métiers des secteurs concernés,
- d'organiser des manifestations et des séminaires sur les questions actuelles et prospectives relatives à la profession,
- de constituer des structures de réflexion d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles,
- d'informer les partenaires sur les avancées de la négociation collective dans la branche.

Article 3

La contribution au fonctionnement des organisations syndicales et patronales signataires doit permettre d'accroître l'implantation de celles-ci, donc leur représentativité, améliorant ainsi le fonctionnement du paritarisme.

Article 4

L'assistance aux salariés et aux entreprises est renforcée par la mise en place d'instances de conseil, assurant un service de renseignements notamment au sujet des :

- règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur,
- lois en matière économique,
- textes sur la formation professionnelle des salariés et des commerçants détaillants,
- toute autre information ayant un lien direct avec l'activité du secteur.

Article 5

Les actions relatives à la vie de la branche et à sa défense sont diversifiées et renforcées, notamment les actions relatives à :

- la gestion des relations partenariales dans la filière,
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures nationales et locales,
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures européennes et communautaires.

Article 6

Le FNCIP-HT initie et participe tant de manière directe que par délégation aux actions de toutes natures destinées à sauvegarder directement ou indirectement l'activité et l'emploi dans la branche.

Article 7

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du jour de sa signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord du 19 septembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars, applicable à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CFDT.

Préambule

Cet accord annule et remplace l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre I^{er} «Dispositions générales» de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2 Création d'une CPNEFP

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Article 3 Composition

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :

— d'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche ;

— d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège. Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord

au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

Article 4 **Secrétariat**

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO ...) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
CPPNI@federation-habillement.fr

Article 5 **Présidence**

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivants :

- assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
- préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
- animer les commissions et assurer les prises de parole ;
- veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

Article 6 **Missions**

1° En matière d'emploi :

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle doit permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel et territorial couvert par la commission ;
- elle doit étudier la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible ; à cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution ;

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :

- elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés ;
- elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2° En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions de veiller à :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de 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 ;
- de définir des priorités et orientations en matière de formation professionnelle et de suivre leur mise en œuvre

ainsi que formuler toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- d'initier de nouvelles formations professionnelles ;
- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle
- définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994
- le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'OPCO ;
- le suivi des contrats de formation en alternance ;
- de suivre, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCO liés aux enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
- de proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/ PME ;
- de favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- de suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, de l'OPCO (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- de faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
- de déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
- proposer le niveau de prise en charge du forfait «Pro-A» ;
- d'accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro A).

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède annuellement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation Nationale ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel ;
- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (continus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 7

Fonctionnement

1° La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3 au moins de ses membres.

3° Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

4° La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par e-mail au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

6° Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

5° La CPNEFP peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

6° En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 8

Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- D'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- D'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- A moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la commission susvisée.

Article 9

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 10

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 23 novembre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (L. 6331-19 du Code du Travail).

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements

dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre d'une part les différentes sources de financement et d'autre part les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1er.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2 Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

- 60 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

Article 3 Durée - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 Notification et dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Il sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) *Accord du 30 novembre 2018*

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA CS.

Préambule

L'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les «opérateurs de compétences» (OPCO).

Les OPCO ont vocation à succéder aux actuels «organismes paritaires collecteurs agréés» (OPCA) et ont notamment pour missions :

- D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour leur mission de certification*
- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en*

charge fixés par les branches

- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)

Les opérateurs de compétences ne seront plus chargés de la collecte et de l'ingénierie financière de la formation, mais auront pour fonction d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets positifs et négatifs sur l'emploi, les besoins nouveaux en compétences, les implications sur la formation et la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés.

Les branches professionnelles doivent désigner d'ici le 1^{er} janvier 2019 l'opérateur de compétences auquel elles souhaitent adhérer.

Article 1

Choix du secteur de rattachement

Dans l'attente de précisions sur la liste et le périmètre des futurs OPCO habilités, les parties signataires entendent d'ores et déjà indiquer, par cet accord, le secteur auquel elles souhaitent que la branche soit rattachée : le secteur « Services de proximité et artisanat ».

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

- Une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :
 - Une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC)
 - Des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB)
 - Des relations de proximité entre les entreprises et le territoire
- Une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :
 - Une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur
 - Des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles
 - Des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation...
 - Des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance...
- Des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale :
 - Des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation
 - Le territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

Article 3

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord du 7 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

UNSA CS ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 30 novembre 2018 portant désignation du secteur de l'économie de proximité.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 1

Choix du secteur de rattachement

Les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10.

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

- Une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :
 - Une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC)
 - Des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB)
 - Des relations de proximité entre les entreprises et le territoire
- Une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :
 - Une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur
 - Des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles
 - Des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation...
 - Des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance...
- Des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale :
 - Des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation
 - Le territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

Article 3

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Régime de prévoyance

Accord du 9 octobre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 19 octobre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 1, 13 sept. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} oct. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

FNECS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 7 nov. 2017, étendu par arr. 20 avr. 2018, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018

pour une durée de 2 ans, *prorogé pour une durée déterminée : du 1^{er} janv. 2020 jusqu'au terme de la recommandation de l'organisme assureur*⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 3, 8 févr. 2018, étendu par arr. 29 sept. 2019, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale :

Fédération Nationale de l'Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 11 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Mod. par Avenant n° 1, 11 févr. 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance «incapacité de travail, invalidité et décès» collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été modifié par cinq avenants, en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire, notamment au regard de :

— l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acte la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs ;

— de l'évolution du dispositif de portabilité formalisé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003 tels que modifié par ses avenants n° 1 à 5.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1 du chapitre I de cette convention collective.

Article 2

Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties «incapacité de travail, invalidité et décès» minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

— relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui peuvent être affiliés à l'AGIRC.

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les «agents de maîtrise» et les «cadres».

— non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les «employés».

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

Article 3

Organisme assureur

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

— MUTEX, société d'assurances régie par le Code des assurances, 125 avenue de Paris, 92320 Châtillon pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;

— l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 17 rue de Marignan - CS 50 003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4

Garanties

Mod. par Avenant n° 4, 11 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC - FO ;
UNSA CS.

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

10

Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou I.A.D 3 ^{ème} catégorie	
» Capital égal à :	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A
Marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	525 % du salaire annuel brut tranche A
Majoration par personne à charge	78 % du salaire annuel brut tranche A

Garanties complémentaires	
» Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale
» Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
» Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP(Terms exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc.))	20 % du salaire brut (minimum le SMIC) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
» En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP(Terms exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc.))	15 % du salaire annuel brut (minimum le SMIC) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
» en complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières Sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
» À compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
» 1 ^{ère} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale
» 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC (employés)

Décès ou I.A.D 3 ^e catégorie	
» Capital décès égal à : Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge Marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge Majoration par personne à charge * Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	40 % du salaire annuel brut tranches A et B 100 % du salaire annuel brut tranches A et B 25 % du salaire annuel brut tranches A et B
» Capital en cas d'I.A.D. 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B

Garanties complémentaires	
» Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale
» Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
» Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP(Terms exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc.))	20 % du salaire brut (minimum le SMIC) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
» En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP(Terms exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc.))	15 % du salaire annuel brut (minimum le SMIC) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
» En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières Sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
» À compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu	
* En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié non cadre, la période d'arrêt de travail du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	

Invalidité	
» 1 ^{ère} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale
» 2 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale
» 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité Sécurité sociale

Article 5 Cotisations

Article 5.1 Obligation des entreprises de la branche

(Voir également Avis d'interprétation du 29 avril 2019)

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles

4 et 4 bis, et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche B.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire de branche.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire et formalisées dans l'avenant au contrat de garanties collectives.

Financement des garanties des salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Garanties	Taux de cotisations TA	Taux de cotisations TB
Incapacité temporaire	0,29 %	0,32 %
Invalidité	0,24 %	0,29 %
Décès - Obsèques	0,88 %	--
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %
Cotisation globale	1,50 %	0,70 %

Financement des garanties des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (employés)

Garanties	Taux de cotisations
Incapacité temporaire	0,25 %
Invalidité	0,17 %
Décès - Obsèques	0,16 %
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09 %
Cotisation globale	0,67 %

Article 6

Portabilité

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 7 **Reprise des encours**

(Art. exclu de l'extension par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill.)

Au cas où une entreprise viendrait à rejoindre le régime conventionnel six mois après la date d'effet du présent accord, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise sera réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Aucune prime ne sera appelée s'agissant des entreprises rejoignant le régime conventionnel dans les six mois suivant la date d'effet du présent accord.

Article 8 **Action sociale**

(Voir également Avenant n° 1 du 11 février 2019)

Mod. par Avenant n° 2, 7 nov. 2017, étendu par arr. 20 avr. 2018, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans, prorogé pour une durée déterminée : du 1^{er} janv. 2020 jusqu'au terme de la recommandation de l'organisme assureur⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 1, 11 févr. 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations sans contribution de cotisation.

Il est rappelé que le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

— La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

— Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

— La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, les partenaires sociaux ont décidé qu'une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage.

Compte tenu de l'incertitude concernant le nombre exact d'apprentis dans la branche ainsi que leur âge (qui constitue notamment un élément déterminant du niveau de leur rémunération), cette prestation sera mise en œuvre pour une durée initiale limitée à 2 ans.

À l'issue de cette période de 2 ans, la Commission Paritaire Nationale procédera, en lien avec l'organisme assureur recommandé, à une évaluation de la mise en œuvre de cette action afin d'en décider l'éventuelle reconduction.

Au cours de cette période, la Commission Paritaire Nationale pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de cette action.

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le degré élevé de solidarité pourront être mouvants et seront ainsi amenés à étudier, en tant que de besoin, les possibilités de mise en œuvre d'autres actions solidaires au sein de la Commission Paritaire Nationale.

Les prestations sans contribution de cotisation sont financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à concurrence d'un montant de 2 % de la cotisation.

Ce financement est affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche et ayant initialement pour objet de :

- Venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours
- Favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime de prévoyance

Il est précisé que toute prise en charge au profit des salariés des entreprises adhérant à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé ne peut effectivement intervenir que dans la limite des fonds mutualisés disponibles sur ce fonds social.

La gestion du fonds social est confiée à l'organisme assureur recommandé.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du degré élevé de solidarité sont définies dans le protocole d'accord technique conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur recommandé.

L'organisme assureur recommandé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la Commission Paritaire Nationale.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront s'acquitter auprès de leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du degré élevé de solidarité qui devront être mises en œuvre par leur propre organisme assureur.

Article 9 **Suivi du régime de prévoyance**

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la Commission Paritaire Nationale de la branche.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime,
- contrôle l'application du régime,
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance,
- examine les comptes de résultats, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession,
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par l'organisme recommandé.

À cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 10 **Changement d'organisme assureur**

En cas de dénonciation ou de non renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1^o les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement. La garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2^o ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3^o parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux disposi-

tions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Article 11 **Date d'effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant la date d'effet de l'accord au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 12 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 11 février 2019

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 19 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le régime de prévoyance collectif du 9 octobre 2015 instaure des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, des prestations sans contribution de cotisation, financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à cet organisme assureur, d'un montant de 2 %, doivent être mise en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de proroger les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif et d'en étendre le champ des bénéficiaires.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2 **Objet**

Le présent avenant a pour objet :

— De proroger pour une durée déterminée l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif

L'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif conclu pour une durée déterminée initiale de 2 ans est prorogé pour une durée déterminée : du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au terme de la recommandation de l'organisme assureur.

— D'étendre le champ des bénéficiaires déterminé par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif

Les partenaires sociaux décidé qu'une partie du degré élevé de solidarité sera consacrée également à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

Les autres dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif demeurent inchangées.

Article 3 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 4 **Date d'effet et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur.

Article 5 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avis d'interprétation du 29 avril 2019

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Le 29 avril 2019 à 15h30, les membres de la Commission d'interprétation se sont réunis et ont rendu un avis interprétatif sur l'article 5.1 -«Obligation des entreprises» de l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

L'article 5.1 -«Obligation des entreprises de la branche» stipule que :

«Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50% de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.»

Cet article 5.1 vise l'article 7 de la convention Agirc de 1947 qui a été repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les partenaires sociaux relèvent que le dispositif de l'ancien article 7 de la convention AGIRC de 1947 est désormais régi par cet ANI du 17 novembre 2017 et indiquent que l'article 5.1 doit être lu et interprété sous l'empire de ce nouveau texte.

Les partenaires sociaux précisent également que les salariés relevant de l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention AGIRC ne sont pas exclus du bénéfice de la participation de l'employeur fixée pour les salariés cadres au minimum à hauteur de 1,50% de la tranche A conformément aux dispositions de l'ancien article 7 de la CCN AGIRC.

Cet avis n'a pas valeur d'avenant.

Accord du 19 octobre 2021

[Étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 2, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Avenant n° 3, 5 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 14 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

Préambule

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance incapacité de travail, invalidité et décès collectif et obligatoire au niveau de la branche. Cet accord a été modifié par cinq avenants, en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Un accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif a révisé, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003, tel que modifié par ses avenants n° 1 à 5. L'accord du 9 octobre 2015 a également fait l'objet de modifications par les partenaires sociaux de la branche par cinq avenants datés des 13 septembre 2016, 7 novembre 2017, 8 février 2018, 11 décembre 2018 et 11 février 2019.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser le régime de prévoyance mis en place au niveau de la branche par accord du 9 octobre 2015, tel que modifié par ses avenants n° 1 à 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2 du 11 février 2019.

Cette révision met en œuvre une nouvelle recommandation quinquennale à effet du 1^{er} janvier 2022 et tient compte de l'évolution du contexte législation et réglementaire, notamment au regard :

— De l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;

— Du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le présent accord révisé, en s'y substituant, l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif, tels que modifié par ses avenants n° 1 à 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1^{er} du chapitre 1 de cette convention collective.

Article 2 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 2, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

— Cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications ;

— Employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés en cas de suspension de leur contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle financées au moins pour partie par l'employeur ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur comme le congé de reclassement ou de mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation (sauf maintien de garanties à titre gratuit). Dans ce cas, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations et des cotisations est celle définie aux articles 5 et 7 du présent accord.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 16 mai 2023, étendu) Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

Toutefois, le salarié peut demander, à titre individuel et facultatif, le maintien des garanties décès à l'organisme assureur, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

Article 3

Organisme assureur

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit notamment par la conclusion d'un contrat cadre et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

MUTEX, société d'assurances régie par le Code des assurances, 140 avenue de la République, 92320 Chatillon assureur des garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;

l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 17 rue de Marignan - CS 50 003, 75008 Paris, assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint substitutive.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4

Définitions

Conjoint

On entend par conjoint l'époux (ou l'épouse) du salarié non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Concubin

Est considéré comme concubin, la personne vivant en couple avec le salarié dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code Civil.

Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (Pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515-1 et suivants du Code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la production de la copie du récépissé d'enregistrement du Pacs, soit par la production d'un extrait d'acte de naissance sur lequel le Pacs est mentionné.

Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge les personnes vivant sous le toit du salarié, titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité» prévues à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

Enfant à charge

Sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin, ou partenaire de PACS) qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ; Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire et sous condition, soit :

m De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;

m D'être en apprentissage ;

m De poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

m D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

m D'être employés dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

— Quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité».

Sont également considérés comme à charge :

— Les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;

— Les enfants du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Invalidité absolue et définitive

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

— L'invalidité de 3^{ème} catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du Code de la Sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;

— L'incapacité Permanente, définie à l'article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 100 %.

Article 5 **Salaire de référence des prestations**

Mod. par Avenant n° 2, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC.

5.1

Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès - IAD

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes tranches 1 et 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçues aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

5.2

Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation ou rente de conjoint substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois), dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la rente éducation ou rente temporaire de conjoint substitutive est reconstitué sur la base annuelle prenant en compte la durée effective du travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente temporaire de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation ou rente de conjoint substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente de conjoint substitutive, être inférieure au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

5.3

Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

5.4

Salaire de référence des prestations lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement ayant été soumis à cotisation au titre du contrat d'assurance souscrit. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, correspondant à la moyenne des rémunérations brutes soumises à cotisation du contrat perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Compte-tenu de l'incertitude sur le coût effectif de cet aménagement, ce principe de reconstitution du salaire de référence en cas d'activité partielle est mis en place pour une durée limitée de deux ans, courant à compter de la prise d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux et les organismes recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mois avant le terme de la période susvisée.

Article 6 Garanties

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture sont exposés ci-après et repris dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1 - Salariés cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Capitaux Décès - Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès - IAD	Tranche 1
Célibataire veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	450 %
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	525 %
Majoration par enfant ou personne à charge	78 %

Capital Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranche 1
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100 % du capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire, sans conditions du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} ans sans conditions, du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au Jour du décès)
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15 % versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité Temporaire de Travail	En % du salaire brut de référence - Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
En Complément relais du maintien de salaire conventionnel	80 %
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80 %
À compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80 %
Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale. En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales	
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle	En % du salaire brut de référence
Catégorie d'invalid / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle compris entre 33 % et 66 %	18 %
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégories Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 %
Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité conformément aux dispositions des conditions générales	
Garanties d'assistance	Incluses

2 - Salariés employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Capitaux Décès - Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant au personne à charge	40 %
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	100 %
Majoration par enfant ou personne à charge	25 %

Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut.	
Capital IAD	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Capital en cas d'invalidité 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100%	200 %
Capital Double effet, en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100 % capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire sans conditions Du 18 ^{ème} 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire sans conditions du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être Inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15 % versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité Temporaire de Travail	En % du salaire brut de référence
En complément relais du maintien de salaire conventionnel	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois Lorsque la durée de l'arrêt de travail pour maladie de la vie courante est supérieure à 2 mois consécutifs, la période d'arrêt de travail du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	80 %
À compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu	Tranches 1 et 2 limitées à 4 plafonds de la Sécurité sociale
Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80 %
Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales	
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle	En % du salaire brut de référence
Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitée à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'IPP compris entre 33 % et 66 %	12 %
2 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 %
3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal à 100 %	30 %
Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales	
Garanties d'assistance	Incluses

On entend par :

Tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ; Tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Le PASS est le plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, visé à l'article à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale. Il est fixé chaque année par arrêté.

Article 7

Revalorisation des prestations

Mod. par Avenant n° 3, 14 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations ainsi que les prestations périodiques en cours de service sont revalorisés chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Article 8

Cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Avenant n° 3, 5 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 14 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Article 8.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance proposé par les organismes assureurs recommandés, doivent :

- Mettre en place des garanties identiques ou supérieures, lignes par lignes, à celles exposées à l'article 4, excepté en cas de conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant des garanties équivalentes conformément à l'article L. 2253-

1 du Code du travail ;

- Respecter une prise en charge par l'employeur des cotisations à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise;
- Souscrire un contrat prévoyant que dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance ;
- Mettre en œuvre les garanties d'action sociale visées à l'article 8 du présent accord en les finançant par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour les salariés cadres et agents de maîtrise de cet accord, à savoir notamment être a minima égale à 1,50 % de la Tranche 1.

Article 8.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la Tranche 2 limitée à 4 Plafonds de la Sécurité sociale.

Les tranches de rémunération sont définies de la façon suivante :

Tranche 1 (équivalente à l'ancienne Tranche A) : partie du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale;

Tranche 2 Limitée à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale (équivalente à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations variables supplémentaires (notamment 13^{ème} mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur durant la suspension de leur contrat de travail (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), l'assiette des cotisations est également constituée de ce revenu de remplacement.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance.

Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels (1)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès / PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation / rente de conjoint substitutive (1)	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,35 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,36 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,80 %
(1) Taux contractuels applicables à compter du 1 ^{er} Janvier 2022 pour l'ensemble des garanties		

Financement des garanties des employés

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour l'exercice 2022 (2)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 Pass	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 Pass
Capitaux décès / PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,03 %
Incapacité de travail temporaire	0,23 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
Total	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %
(2) Taux d'appel applicables du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties				

(Avenant n° 1, 15 déc. 2022, étendu) Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels (1)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès / PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation / rente de conjoint substitutive (1)	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %
(1) Taux contractuels applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2023 pour l'ensemble des garanties.		

Financement des garanties des employés

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour les exercices 2022 à 2024 (2)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès / PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour les exercices 2022 à 2024 (2)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Incapacité de travail temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
Total	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %
(2) Taux d'appel applicables du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties. Reconduit par accord des parties pour deux exercices supplémentaires, soit du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024.				

(Avenant n° 3, 14 janv. 2025, étendu)

- Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/ rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %

- Financement des garanties des employés

Employés		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
Total	0,67 %	0,67 %

Article 9

Portabilité

l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 10

Action sociale

le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

le haut degré de solidarité se concrétise, en application de l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- 1) la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article L. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts
- 2) le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3) la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale sera définie par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de branche, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Dans ce cadre les partenaires sociaux ont décidé, que jusqu'au terme de la recommandation, une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation : des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce COD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage ; des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

La gestion du fonds social des organismes assureurs recommandés est confiée à MUTEX. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le Règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et lesdits organismes recommandés. MUTEX établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la Commission Paritaire Nationale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre des prestations d'action sociale prévues par le présent accord auprès de l'organisme assureur qu'elles auront choisi au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Article 11.

Suivi du régime de prévoyance

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la Commission Paritaire Nationale de la branche.

Cette commission :

Contrôle la mise en œuvre des orientations des actions de prévention par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés ;

Contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;

Examine les comptes de résultats du contrat proposé par les organismes assureurs recommandés, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;

Définit la politique d'action sociale, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par MUTEX.

À cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 12

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2. Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3. Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées par le nouvel organisme assureur.

Sera également organisée par le nouvel organisme assureur la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 13

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 14

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les employeurs non-adhérent à l'organisation signataire qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'accord, au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 15

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

Régime de remboursement de frais de santé

Accord du 4 novembre 2015

[Étendu par arr. 29 mars 2016, JO 8 avr., applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 19 octobre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'Habillement ;

Chambre Nationale des Détaillants en Lingerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1er du chapitre I de cette convention collective.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses textes d'application, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 3 Adhésion du salarié

Article 3.1 Définition des bénéficiaires

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé, sans condition d'ancienneté.

Article 3.2 Suspension du contrat de travail

a Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité, par exemple en cas d'arrêt maladie...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du

contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b

Suspensions non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 3.3

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche, de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1°/ les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

2°/ les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2.

3°/ les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire les justificatifs requis.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

4°/ les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

5°/ les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture devront être produits tous les ans. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Article 4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 4.1

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime frais de santé complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 4.2

Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin», incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture

Article 5

Financement

Mod. par Avenant n° 1, 26 sept. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv. applicable à compter du 1^{er} juill. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDL ;

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès de l'organisme recommandé

— Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant aux régimes surcomplémentaires.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

— Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

(Avenant n° 1, 26 sept. 2017, étendu) Les personnes relevant du champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

— Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

— les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès ;

demandant à bénéficier des dispositions dudit article 4 à compter du 1^{er} juillet 2017, se voient appliquer les tarifs des actifs. Ces tarifs évolueront dans les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Article 6

Prestations

Article 6.1

Tableau des garanties

Le régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Article 6.2

Garanties présentant un haut degré de solidarité

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- 1) la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus brute ;
- 2) le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3) la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote part de la cotisation «isolé» versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du présent régime recommandé.

Article 7

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la Commission Paritaire Nationale.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la Commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 8

Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues pour les salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : MUTEX, société d'assurances régie par le Code des assurances, agissant pour le compte du groupement de coassurance mutualiste

tel que défini dans le Contrat de Garanties Collectives.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9 **Effet et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du Travail.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 10 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

Annexe - Tableau de garanties

Mod. par Avenant n° 2, 25 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'habillement.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNECS CFE-CGC ;

UNSA.

Régime général - Produit de base

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Soins courants-honoraires médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	45 %	145 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	25 %	125 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %

Régime général	Régime Obliga- toire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
SMR : Service Médical Rendu.				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	45 %	145 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	25 %	125 %
Actes techniques d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	25 %	125 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		25 %	125 %
Aides auditives				
Équipement 100 % Santé (1)(2)				100 % Santé
Équipement à tarif libre (2)	60 %	40 %	25 %	125 %
Piles	60 %	40 %		100 %
(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.				
Hospitalisation				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	25 %	125 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	45 %	145 %
- Autres praticiens	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	25 %	125 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			1 % du PMSS /Nuit	1 % du PMSS /Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (4)(5)			1 % du PMSS /Jour	1 % du PMSS / Jour
Frais d'accompagnant (4)			1 % du PMSS /Jour	1 % du PMSS / Jour

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
<p>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- cures médicales en établissements de personnes âgées,- ateliers thérapeutiques,- instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,- centres de rééducation professionnelle- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. <p>(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(4) Établissements non conventionnés</p> <p>Pas de prise en charge</p> <p>(5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.</p> <p>Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p>				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		45 %	145 %
- Autres praticiens	100 %		25 %	125 %
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			1 % du PMSS/Nuit	1 % du PMSS/Nuit
Indemnité de naissance (6)			3 % du PMSS	3 % du PMSS
<p>(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(4) Établissements non conventionnés</p> <p>Pas de prise en charge</p> <p>(6) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</p>				
Optique				
Équipement 100 % Santé (7)(8)(9)				
- Monture				100 % Santé
- Par verre				100 % Santé
Équipement tarif libre (7)(8)(9)(10)				
- Monture	60 %	100 €		100 €
- Par verre				
- Simple	60 %	90 €		60 % + 90 €
- Complexe	60 %	180 €		60 % + 180 €
- Très complexe	60 %	195 €		60 % + 195 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60 %	40 %		100 %
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (11)	60 %	40 % + 2 % PMSS/An		100 % + 2 % PMSS/An
Lentilles refusées par le régime obligatoire (11)			2 % PMSS/An	2 % PMSS/An
<p>(7) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(8) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.</p> <p>(9) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).</p>				

Régime général	Régime Obliga- toire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
<p>(10) - Verres simples :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.</p> <p>- Verres complexes :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.</p> <p>- Verres très complexes :</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 3.00 dioptries.</p> <p>(11) Plafond commun</p>				
Dentaire				
Soins	70 %	30 %		100 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (12)				100 % Santé
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés Santé (12)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	100 %	200 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	25 %	125 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	25 %	125 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	100 %	200 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	100 %	200 %
- Inlay-core	70 %	30 %	25 %	125 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	25 %	125 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	100 %	200 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	50 %	150 %
<p>Les remboursements de la mutuelle :</p> <p>- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution (CCAM)</p> <p>- nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle.</p> <p>(12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation</p>				
Médecines complémentaires				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie et Acupuncture (13)(14)(15)			15 € / Séance	15 € / Séance

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
(14) Prise en charge limitée à 3 séances par année civile et par bénéficiaire.				
(15) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.				
Assistance				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information) - RMA			Niveau 1	Niveau 1
<p>* Conditions générales de prise en charge</p> <ul style="list-style-type: none">- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1^{er} janvier 2008.- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1^{er} janvier 2008),- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale. <p>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale</p>				

Régime général - Surcomplémentaire 1

Régime général	Régime Obliga- toire * (à titre indicatif)	Mutuelle*		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Soins courants-honoraires Médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	50 %	150 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
SMR : Service Médical Rendu.				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	50 %	150 %
Actes techniques d'échographie				

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	Mutuelle*		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassements d'honoraires	
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	50 %	150 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		50 %	150 %
Aides auditives				
Équipement 100 % Santé (1)(2)				100 % Santé
Équipement à tarif libre (2)	60 %	40 %	50 %	150 %
Piles	60 %	40 %		100 %
(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + Forfait supplémentaire			5 % du PMSS	5 % du PMSS
Hospitalisation				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	50 %	150 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	70 %	170 %
- Autres praticiens	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	50 %	150 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			1.50 % du PMSS/Nuit	1.50 % du PMSS/Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (4)(5)			1.50 % du PMSS/Jour	1.50 % du PMSS/Jour
Frais d'accompagnant (4)			1.50 % du PMSS/Jour	1.50 % du PMSS/Jour
Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Établissements non conventionnés Pas de prise en charge (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.				

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	Mutuelle*		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		70 %	170 %
- Autres praticiens	100 %		50 %	150 %
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			1.50 % du PMSS/Nuit	1.50 % du PMSS/Nuit
Indemnité de naissance (6)			5 % du PMSS	5 % du PMSS
(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Établissements non conventionnés Pas de prise en charge (6) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.				
Optique				
Équipement 100 % Santé (7)(8)(9)				
- Monture				100 % Santé
- Par verre				100 % Santé
Équipement tarif libre (7)(8)(9)(10)				
- Monture	60 %	100 €		100 €
- Par verre				
- Simple	60 %	100 €		60 % + 100 €
- Complexe	60 %	190 €		60 % + 190 €
- Très complexe	60 %	205 €		60 % + 205 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséico- niques)	60 %	40 %		100 %
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (11)	60 %	40 % + 3 % PMSS/An		100 % + 3 % PMSS/An
Lentilles refusées par le régime obligatoire (11)			3 % PMSS/An	3 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'œil			15 % PMSS/Œil	15 % PMSS/Œil

Régime général	Régime Obliga- toire * (à titre indicatif)	Mutuelle*		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
<p>(7) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(8) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.</p> <p>(9) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).</p> <p>(10) - Verres simples :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.</p> <p>- Verres complexes :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.</p> <p>- Verres très complexes :</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.</p> <p>(11) Plafond commun</p>				
Dentaire				
Soins	70 %	30 %		100 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (12)				100 % Santé
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (12)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	250 %	350 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	50 %	150 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	50 %	150 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	250 %	350 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	250 %	350 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	50 %	150 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	50 %	150 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	250 %	350 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	150 %	250 %
Implantologie (13)			10 % du PMSS/An	10 % du PMSS/An
<p>Les remboursements de la mutuelle :</p> <p>- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),</p> <p>- nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle.</p> <p>(12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.</p> <p>(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).</p>				

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	Mutuelle*		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Médecines complémentaires				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie et Acupuncture (14)(15)(16)			25 €/Séance	25 €/Séance
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (15) Prise en charge limitée à 3 séances par année civile et par bénéficiaire. (16) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.				
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (14)			25 €/An	25 €/An
Vie sans tabac - Sevrage tabagique (17)			2 % du PMSS/An	2 % du PMSS/An
Vaccin anti-grippal et autres vaccins (14)			1 % du PMSS/An	1 % du PMSS/An
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (17) Prise en charge des substituts nicotiniques (sur prescription médicale après intervention du Régime Obligatoire), des consultations cognito-comportementales et/ou des consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture comportant le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.				
Assistance				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information) - RMA			Niveau 1	Niveau 1
<p>* Conditions générales de prise en charge</p> <ul style="list-style-type: none">- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1^{er} janvier 2008.- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1^{er} janvier 2008),- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale. <p>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale</p>				

Régime général - Surcomplémentaire 2

Régime général	Régime Obliga- toire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Soins courants-honoraires Médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	120 %	220 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassements d'honoraires	
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
Soins courants - Médicaments				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
SMR : Service Médical Rendu.				
Soins courants et examens de laboratoire				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	120 %	220 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	100 %	200 %
Actes techniques d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	20 %	120 %
- Autres praticiens	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	100 %	200 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		100 %	200 %
Aides auditives				
Équipement 100 % Santé (1)(2)				100 % Santé
Équipement à tarif libre (2)	60 %	40 %	100 %	200 %
Piles	60 %	40 %		100 %
(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + Forfait supplémentaire			10 % du PMSS	10 % du PMSS
Hospitalisation				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	100 %	200 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	120 %	220 %
- Autres praticiens	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			2 % du PMSS /Nuit	2 % du PMSS /Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (4)(5)			2 % du PMSS / Jour	2 % du PMSS / Jour
Frais d'accompagnant (4)			2 % du PMSS / Jour	2 % du PMSS / Jour
<p>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. <p>(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(4) Établissements non conventionnés Pas de prise en charge</p> <p>(5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p>				
Maternité				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		120 %	220 %
- Autres praticiens	100 %		100 %	200 %
Chambre particulière avec nuitée (3)(4)			2 % du PMSS /Nuit	2 % du PMSS /Nuit
Indemnité de naissance (6)			10 % du PMSS	10 % du PMSS
<p>(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(4) Établissements non conventionnés Pas de prise en charge</p> <p>(6) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</p>				
Optique				
Équipement 100 % Santé (7)(8)(9)				
- Monture				100 % Santé
- Par verre				100 % Santé
Équipement tarif libre (7)(8)(9)(10)				
- Monture	60 %	100 €		100 €
- Par verre				
- Simple	60 %	115 €		60 % + 115 €
- Complexe	60 %	205 €		60 % + 205 €
- Très complexe	60 %	220 €		60 % + 220 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %
Autres suppléments (prisme, système antipétosis, verres iséiconiques)	60 %	40 %		100 %
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (11)	60 %	40 % + 5 % PMSS/An		100 % + 5 % PMSS/An

Régime général	Régime Obligatoire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Lentilles refusées par le régime obligatoire (11)			5 % PMSS/An	5 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'œil			25 % PMSS /Œil	25 % PMSS /Œil
<p>(7) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.</p> <p>(8) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.</p> <p>(9) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon tes conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).</p> <p>(10) - Verres simples :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.</p> <p>- Verres complexes :</p> <p>Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.</p> <p>- Verres très complexes :</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,</p> <p>Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.</p> <p>(11) Plafond commun</p>				
Dentaire				
Soins	70 %	30 %		100 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (12)				100 % Santé
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (12)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	350 %	450 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	75 %	175 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	75 %	175 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	350 %	450 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	350 %	450 %
- Inlay-core	70 %	30 %	75 %	175 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	75 %	175 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	350 %	450 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	250 %	350 %
Implantologie (13)			15 % du PMSS	15 % du PMSS

Régime général	Régime Obliga- toire* (à titre indicatif)	Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des for- faits et dépasse- ments d'honoraires	
Les remboursements de la mutuelle : - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM), - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle. (12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
Médecines complémentaires				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie et Acupuncture (14)(15)(16)			35 € / Séance	35 € / Séance
(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (15) Prise en charge limitée à 5 séances par année civile et par bénéficiaire. (16) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet, d'une prise en charge, sous ré- serve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (14)			50 €/An	50 €/An
Vie sans tabac - Sevrage tabagique (17)			4 % du PMSS/An	4 % du PMSS/An
Vaccin anti-grippal et autres vaccins (14)			1.50 % du PMSS/An	1.50 % du PMSS/An
(14) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (17) Prise en charge des substituts nicotiniques (sur prescription médicale après intervention du Régime Obligatoire), des consultations cognito-compor- tementales et/ou des consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture comportant te n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.				
Assistance				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'infor- mation) - RMA.			Niveau 1	Niveau 1
* Conditions générales de prise en charge - Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire). - Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1 ^{er} janvier 2008. - Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1 ^{er} janvier 2008), - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007). - La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle. - Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale				

Accord du 19 octobre 2021

[Étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Avenant n° 1, 5 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Avenant n° 1, 5 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNH ;
CNDL.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO.

Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont instauré un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé par accord collectif du 4 novembre 2015.

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord collectif du 4 novembre 2015, dans l'ensemble de ses dispositions.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du Commerce de Détail de l'Habillement et des Articles Textiles.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche du Commerce de Détail de l'Habillement et des Articles Textiles, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en co-recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses textes d'application, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette co-recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 3 Adhésion du salarié

Article 3.1 Définition des bénéficiaires

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé.

Article 3.2 Suspension du contrat de travail

a suspensions rémunérées ou indemnisées

Conformément aux dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/SB/2021/127 du 17 juin 2021 et de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés, lorsque pendant une période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire (total ou partiel), soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment activité partielle ou période de congé rémunéré par l'employeur).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa

propre part de cotisations.

Par défaut, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

b **suspensions non rémunérées ou indemnisées**

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

Si le salarié souhaite obtenir le maintien de la couverture alors la cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement et intégralement par ce-dernier auprès de l'organisme assureur.

Article 3.3 **Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche, de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants

- 1) Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 2) Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- 3) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2 ;
- 4) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité Sociale, sous réserve de produire les justificatifs requis. La dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- 5) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- 6) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture devront être produits tous les ans. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du Commerce de Détail de l'Habillement et des Articles Textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Article 4 **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Article 4.1 **Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime frais de santé complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 4.2

Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Évin» et son décret d'application n° 2017-372 du 21 mars 2017, la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

— Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

— Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Évin», incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 5

Financement

Avenant n° 1, 5 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Avenant n° 1, 5 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5.2 (d'origine)

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés

- Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié»

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

- Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la Sécurité sociale

Pour information, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé, pour l'année 2021, à 3 428 euros. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives «enfants» et «conjoint» sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général - Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,21 %	+ 0,63 %
Conjoint	1,36 %	+ 0,71 %
Enfant	0,70 %	+ 0,32 %

	Régime général
	Base + Option obligatoire
Salarié	1,75 %
Conjoint	1,97 %
Enfant	0,98 %

Régime local - Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,80 %	+ 0,63 %
Conjoint	0,90 %	+ 0,71 %
Enfant	0,43 %	+ 0,32 %

	Régime local
	Base + Option obligatoire
Salarié	1,34 %
Conjoint	1,51 %
Enfant	0,71 %

Les taux de cotisations du régime conventionnel et du régime surcomplémentaire seront maintenus pendant 2 ans

à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui modifieraient la portée des engagements des organismes assureurs co-recommandés.

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

5-2 (nouveau)

(Avenant n° 1, 5 mars 2025, non étendu) - Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2025, à 3 925 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives «enfants» et «conjoint» sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Général - actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général
	Base + Option obligatoire
Salarié	1,82 %
Conjoint	2,04 %
Enfant	1,02 %

Régime local - actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local
	Base + Option obligatoire
Salarié	1,39 %
Conjoint	1,57 %
Enfant	0,74 %

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant.

Article 6 Prestations

Article 6.1 Tableau des garanties

Le régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'un des organismes assureurs co-recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Article 6.2 Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche du Commerce de Détail de l'Habillement et des Articles Textiles présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- 1) La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- 2) Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3) La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote part de la cotisation « isolée » versée à l'un des organismes assureurs co-recommandés, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'un des organismes assureurs co-recommandés devront également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du présent régime recommandé.

Article 7 Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les organismes assureurs co-recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la Commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 8 Organismes assureurs recommandés

À l'issue de sa procédure de mise en concurrence, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire de la branche a décidé de co-recommander à effet du 1^{er} janvier 2022, au titre de la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche du Commerce de Détail de l'Habil-

lement et des Articles Textiles, les organismes assureurs suivants :

- Harmonie Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, Numéro LEI n° 969500JLUSZH89G4TD57.

et

- AÉSIO mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord portant sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où de l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 10

Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les entreprises non-adhérentes à l'organisation syndicale représentative signataire peuvent faire application du présent accord et s'y affilier avant l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État.

Annexe

Tableau de garanties

CCN Habillement Garantie dite «responsable»		2022	
		Base	Base + Option 1
		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)

CCN Habillement Garantie dite «responsable»		2022	
		Base	Base + Option 1
Soins courants	Soins courants-honoraires Médicaux et Paramédicaux		
	Consultations, visites : généralistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 %	120 %
	- Autres praticiens	100 %	100 %
	Consultations, visites : spécialistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	170 %	220 %
	- Autres praticiens	150 %	200 %
	Actes de sages-femmes	100 %	100 %
	Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	100 %	100 %
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 %	100 %
	Soins courants-médicaments		
	Médicaments à SMR important	100 %	100 %
	Médicaments à SMR modéré	100 %	100 %
	Médicaments à SMR faible	100 %	100 %
	SMR : Service Médical Rendu.		
	Soins courants-analyses et examens de laboratoire		
	Actes techniques médicaux		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	145 %	220 %
	- Autres praticiens	125 %	200 %
	Actes techniques d'échographie		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 %	120 %
	- Autres praticiens	100 %	100 %
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée		120 %
	- Autres praticiens	100 %	100 %
	Examens de laboratoires	100 %	100 %
	Soins courants-matériel médical		
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	125 %	200 %
	Achat véhicule pour personne handicapée physique	125 %	200 %
Aides auditives	Aides auditives		
	Équipement 100 % Santé (1)(2)	100 % Santé	100 % Santé
	Équipement à tarif libre (2)	125 %	200 %
	Piles	100 %	100 %
	(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive sur les années antérieures.		

CCN Habillement Garantie dite «responsable»		2022	
		Base	Base + Option 1
Cure	années antérieurs.		
	Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier		100 %
	+ Forfait supplémentaire		10 % du PMSS

Hos- pita- lisati on	Hospitalisation		
	Frais de séjour	125 %	200 %
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obs- tétrique (hors maternité)		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	170 %	220 %
	- Autres praticiens	150 %	200 %
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 %	100 %
	Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels
	Chambre particulière avec nuitée (3)(4)	1 % du PMSS /Nuit	2 % du PMSS /Nuit
	Chambre particulière en ambulatoire (4)(5)	1 % du PMSS / Jour	2 % du PMSS / Jour
	Frais d'accompagnant (4)	1 % du PMSS / Jour	2 % du PMSS / Jour
	Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Pas de prise en charge (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.		
	Maternité		
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obs- tétrique		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	170 %	220 %
	- Autres praticiens	150 %	200 %
	Chambre particulière avec nuitée (3)(4)	1 % du PMSS/Nuit	2 % du PMSS/Nuit
	Indemnité de naissance (6)	3 % du PMSS	10 % du PMSS
	(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Pas de prise en charge (6) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.		

Op- tique	Optique		
	Équipement 100 % Santé (1)(7)(8)		
	- Monture	100 % Santé	100 % Santé
	- Par verre	100 % Santé	100 % Santé
	Équipement tarif libre (1) (7)(8)(9)		
	- Monture (10)	100 €	100 €
	- Par verre		
	- Simple	60 % + 90 €	60 % + 115 €
	- Complexe	60 % + 180 €	60 % + 205 €
	- Très complexe	60 % + 250 €	60 % + 350 €
	Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	100 %	100 %
	Verres avec filtre	100 %	100 %
	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 %	100 %
	Lentilles acceptées par le régime obligatoire (11)	100 % + 2 % PMSS/An	100 % + 5 % PMSS/An
	Lentilles refusées par le régime obligatoire (11)	2 % PMSS/An	5 % PMSS/An
	Opérations de chirurgie correctrice de l'œil		25 % PMSS /Œil
	<p>(*) La prise en charge de la mutuelle est limitée à l'équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à l'équipement par période de 12 mois pour les enfants. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.</p> <p>La prise en charge de la mutuelle s'entend dans la limite des maxime du contrat responsable fixés au 3° de l'article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.</p> <p>(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés parla réglementation.</p> <p>(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévue l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.</p> <p>(8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).</p> <p>(9) - Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries. Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries. - Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieure + 4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries. - Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.</p> <p>(10) RO : Remboursement du Régime Obligatoire</p> <p>(11) Plafond commun.</p>		

Dentaire	Dentaire		
	Soins	100 %	100 %
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (12)	100 % Santé	100 % Santé
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (12)		
	- Prothèses fixes	300 %	450 %
	- Inlay-Core	125 %	175 %
	- Prothèses transitoires	125 %	125 %
	- Inlay onlay	125 %	175 %
	- Prothèses amovibles	300 %	450 %
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres		
	- Prothèses fixes	300 %	450 %
	- Inlay-core	125 %	175 %
	- Prothèses transitoires	125 %	125 %
	- Inlay onlay	125 %	175 %
	- Prothèses amovibles	300 %	450 %
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	150 %	350 %
	Implantologie (13)		15 % du PMSS/An
	Les remboursements de la mutuelle : - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM), - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle. (12) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).		
Autres	Médecines complémentaires		
	Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie et Acupuncture (13)(14)	25 €/Séance limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire	35 €/Séance limité à 5 séances par année civile et par bénéficiaire
	(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture) (14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la lecture comporte le n° FINESS et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.		
Autres	Prévention		
	Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (13)		50 €/An
	Vie sans tabac - Sevrage tabagique (16)		4 % du PMSS/An
	Vaccin anti-grippal et autres vaccins (13)(17)		1.50 % du PMSS/An
	(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (16) Prise en charge des substituts nicotiniques (sur prescription médicale après intervention du Régime Obligatoire), des consultations cognito-comportementales et/ou des consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture comportant le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.		
	(17) Selon liste sur simple demande à la mutuelle.		

Autres	Assistance		
	Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)	Oui	Oui
<p>* Conditions Générales de prise en charge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire). - Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du cours de soins coordonnés au 1^{er} janvier 2008. <ul style="list-style-type: none"> - Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant : <ul style="list-style-type: none"> - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1^{er} janvier 2008), - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007). - La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle. - Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale <p>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3428 € au 1^{er} janvier 2020)</p>			

Prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires

Accord du 23 avril 1996

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996]

Les parties négociatrices de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 (n° 3241), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci, en particulier de son article 40, exigent de nombreuses réunions, tant locales que nationales.

Conformément au protocole d'accord du 21 janvier 1987, les frais de déplacement et les éventuelles pertes de salaires des membres employeurs et salariés représentant les organisations syndicales et patronales signataires à ladite commission paritaire nationale, appelées à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens plus importants et beaucoup plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

Article 1 Définition des moyens de financement

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective et notamment de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national. Le financement, de ce fait, sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, fixée forfaitairement à :

- 150 F par entreprise sans salarié ;

— 350 F par entreprise avec salarié(s) ;

pour lesquels s'ajouteront 0,1 p. 100 sur la masse salariale brute totale plafonnée à 2 150 F.

Le montant de cette contribution est déterminé par la commission paritaire et sera réexaminé une fois par an au

mois de juillet.

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris, dont les modalités de gestion sont définies dans la convention signée entre l'INPC et les partenaires de la commission paritaire.

L'ensemble des frais générés par les rappels des procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,50 p. 100 par mois.

Article 2

Gestion et fonctionnement

La gestion des fonds sera assurée paritairement. La tenue des comptes sera à la charge de la fédération nationale de l'habillement qui présentera annuellement la situation à la commission paritaire pour approbation.

Article 3

Dispositions complémentaires

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

La dénonciation du présent accord intervient dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

Avenant n° 13 du 21 avril 1999, à l'accord du 23 avril 1996

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 30 juillet 1999]

La collecte pour 1999, et les collectes des années suivantes, portant sur les rémunérations brutes versées au cours de l'exercice 1998, et des exercices suivants, seront organisées par l'Association créée spécialement à cet effet et dénommée «FNCIP - HT » (Fonctionnement de la Négociation Collective et des Instances Paritaires de l'Habillement et du Textile).

Avenant n° 3 du 16 mars 2000, à l'accord du 23 avril 1996

[Étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000]

Article 1er

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, ont l'obligation de déclarer leur masse salariale de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la Convention Collective, avant le 1^{er} mars de chaque exercice ou à défaut le premier jour ouvrable.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable et notamment, les comptes certifiés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise, les déclarations DAS 1, URSSAF.

Article 2

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné à l'article premier, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution conventionnelle et obligatoire calculée sur la base du plafond en vigueur.

Article 3

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Prise en charge des frais de déplacement et de séjour des représentants des organisations patronales et syndicales siégeant aux différentes commissions

paritaires

Accord du 15 juin 1999

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999]

Article 1

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-17 du Code du travail, les frais de déplacement et de séjour des représentants des salariés et des employeurs seront remboursés dans les conditions suivantes :

1

Transport :

a) Frais de transport en deçà de 500 kms

- Billet SNCF 2^{ème} classe, plus suppléments éventuels,
- Frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels,

b) Frais de transport au-delà de 500 kms

- Billet SNCF 2^{ème} classe, plus suppléments éventuels, plus couchette 2^{ème} classe,
- Frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels,
- Billet d'avion (le plus économique), plus frais de transport ville/aéroport et frais de parking éventuels.

2

Séjour :

- Forfait hôtel : 19 MG (frais non remboursés lorsque l'option de la couchette ou du billet d'avion est retenue).
- Frais de repas : 7 MG.

Article 2

Prise en charge de la participation aux réunions

- 1) Pour la délégation patronale, l'indemnité forfaitaire de présence est fixée à 22 MG par demi-journée.
- 2) Le temps d'absence des salariés mandatés par leur organisation pour participer aux réunions paritaires sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Article 3

Les frais seront remboursés par le FNCIP-HT sur présentation des justificatifs originaux et seront versés, au maximum, à deux personnes par organisation syndicale représentative.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa date d'extension.

Nota : le minimum garanti (MG) s'élève à 18,39 F au premier juillet 1998.

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Accord du 28 janvier 2009

[Étendu par arr. 27 juill. 2009, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension]

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche. Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L. 2241-3 du code du travail).

Cet avenant vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (article L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des données des rapports de branche relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les

signataires :

Constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 85 % de femmes et 15 % d'hommes selon le rapport de branche 2007 ;

Observent que malgré cette forte féminisation des emplois salariés de la branche, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres (fonctions d'encadrement et de direction) ;

Constatent également que certains emplois sont fortement féminisés (vente, retouche, confection) ;

Remarquent que même si les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, emploi pouvant toutefois recouvrir plusieurs catégories ;

Soulignent enfin le recours prépondérant au temps partiel chez les femmes (46,3 % de femmes à temps partiel contre 15,6 % d'hommes selon le rapport de branche 2007).

Le temps partiel, lorsqu'il n'est pas choisi, peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus.

Convienient par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent avenant.

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro de la brochure du Journal Officiel 3241 (Code IDCC 1483).

Chapitre I

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

Article 1

Recrutement

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

À cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

— lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres (exemples : vendeur(se), retoucheur(se), etc.) ;

— lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :

- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chef de magasin H/F) ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 2

Promotion et évolution professionnelle

Il est rappelé qu'au sein de la branche, les entreprises emploient une majorité de femmes mais ces dernières sont insuffisamment représentées dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres.

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises sont invitées à examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 3 **Formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises assureront un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfants.

Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pourra examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Chapitre II **Mesures visant à garantir l'égalité salariale**

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 1 **Le principe «à travail égal, salaire égal»**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Article 2 **Traitement des écarts de rémunération injustifiés**

1 **Résolution amiable des différends**

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification ou pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord entre les parties au contrat de travail, les signataires les incitent :

- soit à négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- soit à désigner un médiateur afin de trouver une solution à leur désaccord.

Le choix du ou de deux médiateurs, fait l'objet d'un accord entre les parties.

La Commission Paritaire Nationale de la branche, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. La Commission Paritaire Nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière salariale et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

2

L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

À l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

À la date de signature du présent avenant, les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail précisent que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Sont exclues de la base de calcul des augmentations les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail du dimanche, de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salarié(e) n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

On entend par salarié(e) de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable à l'entreprise.

S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.

S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification.

S'il n'y a pas au moins deux salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres).

À défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Chapitre III

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Article 1

Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux.

1 Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci peut proposer de leur envoyer les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté prévus pour le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salarié(e) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2 Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent organiser un entretien individuel, si le ou la salarié(e) le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

En tout état de cause, le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue du 19 mars 2005.

Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

À cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- a) soit d'acquérir un diplôme reconnu par la CPNEFP de la branche professionnelle.
- b) soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3 Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 31 de la convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

L'article 29 prévoit également que le congé de maternité ou d'adoption entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 2 Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les entreprises ont pour objectif de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le

souhaitent ;

— le développement du temps partiel choisi.

Le point 8 de l'article 38 «Garanties individuelles» de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est remplacé par le point 8 ainsi rédigé : (V. Point 8 de l'art. 38 relatif aux garanties individuelles)

Article 3

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Les signataires rappellent qu'en application de l'article 38.4 de l'accord du 17 juin 2004, la journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à deux heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Le troisième alinéa de l'article 29 «Maternité et adoption» de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est modifié comme suit : (V. Al. 3 de l'art. 29 «Maternité et adoption»)

Chapitre IV

Négociation et information dans l'entreprise

Article 1

Obligation annuelle de négociation

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les mêmes entreprises doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ces documents seront remis aux négociateurs.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article 2

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les entreprises de trois cent salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et

éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Chapitre V

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Chapitre VI

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

Accord du 12 juin 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Préambule

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de 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 prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- Établir 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 le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés iden-

tifiées.

Il prévoit également que cette commission :

- Peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif
- Peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l'article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre I - «Dispositions générales» de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code IDCC : 1483).

Article 2 **Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée «CPPNI».

Article 2-1 **Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI**

Article 2-1-1 **Composition**

Cette commission est composée :

- D'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche
- D'un collège employeur comprenant un nombre de représentants de chacune des organisations patronales représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège

Les noms et coordonnées des membres titulaires et suppléants sont communiqués au secrétariat de la commission.

Article 2-1-2 **Secrétariat**

Le secrétariat de la commission qui participe aux réunions paritaires est assuré par la Fédération Nationale de l'Habillement - 9 rue des Petits Hôtels - 75010 Paris.

Article 2-1-3 **Présidence**

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Article 2-1-4 **Missions**

Son rôle est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 4 du présent accord.

Article 2-1-5 **Fonctionnement**

Elle se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat selon les échéances prévisionnelles et les modalités suivantes, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail et suivants :

-
- Au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre
 - Au moins une fois tous les 3 ans pour négocier :
 - Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées
 - Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1
 - Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés
 - Au moins une fois tous les 5 ans :
 - Pour examiner la nécessité de réviser les classifications
 - Pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises

Les dates de réunion et les ordres du jour prévisionnels de l'année seront définis paritairemment lors de la dernière réunion de l'année précédente.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- Les salaires minima hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du code du travail
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord sont prises de la manière suivante lors de la réunion : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations salariales présentes.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 3 **Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

Article 3-1 **Auteurs de la saisine et modalités de la saisine**

Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche ou d'un salarié de la branche.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

— par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI - Commission d'interprétation - 9, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris

Et

— par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

— Le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée

— Une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

— Procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine

— Informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis

Article 3-2 **Délibération de la commission**

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes.

Si la commission entend donner une valeur d'avenant à sa décision, alors cette décision devra, pour le collège salarié, être prise par les organisations syndicales représentatives, selon le pourcentage légal nécessaire à la validation des accords collectifs.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

Article 4 **Création d'une commission paritaire nationale de conciliation**

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée «CPNC» chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

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

La commission est composée :

- Pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche
- Pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège

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

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

- Par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - Commission Paritaire Nationale de Conciliation - 9, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris

Et

- par mail à l'adresse suivante : commission-conciliation@federation-habillement.fr

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5 **Observatoire paritaire de la négociation collective**

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les envois sont à effectuer :

- Par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI - Observatoire paritaire de la négociation collective - 9, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris

Et

- Par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Article 6 **Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions**

Il est rappelé que le temps passé par les négociateurs salariés des entreprises de la branche à la participation aux réunions préparatoires, plénières et extraordinaires, ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

De plus, pour chaque réunion d'une instance paritaire - CPPNI ou CPNC - les délégués salariés des entreprises de la branche bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) :

- 2 heures pour préparer une réunion d'une demi-journée
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée

Ces heures de préparation s'ajoutent, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les négociateurs salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

— De leur désignation au sein d'une ou des commissions

— De la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de préparation pourra saisir le secrétariat de la commission par lettre RAR. Le différend sera examiné et arbitré par la CPPNI la plus proche.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

Les heures de préparation seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Les négociateurs salariés peuvent demander à leur employeur une avance de frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés seront remboursés à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Ces prises en charge sont limitées par réunion à 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative et à 2 représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

Article 7

Protection des négociateurs salariés membres d'une ou plusieurs commissions paritaires

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les négociateurs salariés des entreprises de la branche et membres d'une ou plusieurs commissions paritaires bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

— D'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la(les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;

— D'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

— À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la(les) commission(s) susvisées.

Article 8

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 10

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Accord du 19 septembre 2023

[Étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter de sa date de signature sous réserve de

l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH ;

CNDL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Cet accord annule et remplace l'accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles Textiles (IDCC : 1483)

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de 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 prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir 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 le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il prévoit également que cette commission :

- Peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif
- Peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l'article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} «Dispositions générales» de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée «CPPNI».

Article 2.1

Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1.1

Composition

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront

à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :

- D'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche
- D'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège. Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

Article 2.1.2 Secrétariat

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO, assureurs ...) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;
CPPNI@federation-habillement.fr.

Article 2.1.3 Présidence

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un Président et d'un Vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le Président et le Vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Dès l'entrée en vigueur de cet accord, le Président appartiendra au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les missions du Président et du Vice-président sont notamment les suivants :

- Assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions
- Préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges
- Animer les commissions et assurer les prises de parole
- Veillez à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

Article 2.1.4 Missions

Le rôle de la CPPNI est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche. En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 3 du présent accord.

Article 2.1.5 Fonctionnement

La CPPNI se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an.

À chaque fin d'année, les partenaires sociaux fixent le calendrier des réunions et négocient un agenda social pour l'année suivante.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

-
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
 - Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale;
 - Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
 - Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
 - Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
 - Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
 - Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
 - Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
 - La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par email au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

Article 3 **Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions ci-après, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la Convention Collective, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions ci-dessous.

Article 3.1 **Mission d'interprétation, auteurs et modalités de la saisine**

Mission d'interprétation de la commission

- Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9 II du Code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

- Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

Auteurs de la saisine

La CPPNI peut être saisie :

- À l'initiative de l'un de ses membres,
- Par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

- Par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI Commission d'interprétation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- Par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- Le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- Une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- Procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- Informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

Article 3.2 **Délibération de la commission**

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes

En cas d'avis unanime des organisations syndicales de salariés et d'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

Article 4 **Création d'une commission paritaire nationale de conciliation**

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée «CPNC» chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche). Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

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

La commission est composée :

- pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège. Les organisations

patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer. La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

— Par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH - commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

— Par mail à l'adresse suivante : commission-conciliation@federation-habillement.fr.

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5

Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les envois sont à effectuer :

— par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI - Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

— par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1^{er} septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise doivent être rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Legifrance (article L. 2231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en plus de cette transmission à la CPPNI, les entreprises doivent déposer leurs accords collectifs sur la plateforme numérique TéléAccords.

De plus, un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1^{er} septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise déposés sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Legifrance.

Article 6

Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

— D'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;

— D'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

— À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

Article 7

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 9

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi

Accord du 8 décembre 2020

[Étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 23 janv., applicable au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la Covid-19, les parties liées par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Avec la crise de la Covid-19, le marché de l'habillement, en décroissance depuis 10 ans (2008/2018 : 15 %) avec une activité particulièrement dégradée depuis 2 ans, a été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative· puisqu'une écrasante majorité des boutiques de mode indépendantes s'est retrouvée sans activité.

La perte de chiffre d'affaires est estimée à 1,4 milliards d'euros.

Le PGE, dont l'encours total représente 1,5 milliards d'euros, a permis à 15 000 entreprises de la branche (45 %) de faire face à 2 mois de perte de chiffres d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au niveau de l'ensemble du secteur :

- 82 % des PGE ont été accordé aux indépendants de l'habillement
- les indépendants représentent 97 % des montants décaissés

Les statistiques de la Banque de France pour le commerce de détail d'habillement et d'articles textiles, tous modes de distribution confondus (y compris e-commerce) montrent les résultats suivants de janvier à août 2020 :

CA Octobre : – 1,5 %
CA Septembre : – 0,5 %
CA Août : – 3 %
CA Juillet : – 6,8 %
CA Juin : – 14 %
CA Mai : – 23.4 %
CA Avril : – 68.1 %
CA Mars : – 16.81 %
CA Février : – 3.2 %
CA Janvier : – 1,68 %

Les enquêtes successives menées par la partie patronale auprès de ses adhérents montrent une baisse du chiffre d'affaires moyenne de 25 % du 1^{er} janvier 2020 au 31 octobre 2020, baisse avoisinant les 30 % à l'issue du 2^{ème} reconfinement.

La solvabilité des entreprises est très critique (Payement des collections printemps-été, reports des loyers, charges sociales et fiscales) et l'endettement des entreprises en forte évolution (29 % en 2018, probablement > 40 % en 2020).

Les entreprises du secteur ont été contraintes de recourir massivement à l'activité partielle une première fois, a minima, dès le 15 mars 2020, pendant la période de fermeture administrative mais aussi lors du déconfinement, situation qui a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Comme cela a été exprimé dans la lettre ouverte paritaire pour la sauvegarde de l'emploi dans le commerce de détail indépendant de l'habillement et du textile du 1^{er} juillet dernier, à partir de septembre 2020, la crise économique pèsera sur la demande et le commerce d'habillement pourrait voir son activité reculer de – 25 % à – 30 %. Cela provoquerait un risque de destructions d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65.000 emplois directs du périmètre, soit 6.500 à 13.000 emplois sur 2020 - 2021.

Pour la deuxième fois depuis le 15 mars 2020, les entreprises ont subi une fermeture administrative du 30 octobre au 27 novembre 2020 et ont, de nouveau, dû recourir massivement à l'activité partielle.

Les entreprises n'ayant pas de visibilité sur les mois à venir, il est apparu indispensable aux signataires du présent accord, de prendre des mesures de sauvegarde des entreprises et de préservation de l'emploi.

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 en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020 734 du 17 juin 2020 (article 53) ; du décret n° 22-926 du 28 juillet 2020, du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Économique (CSE), s'il existe.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 janvier 2023.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Économique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 1

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

Le présent accord a pour objet d'encadrer les documents unilatéraux pris en application de celui-ci. En effet, à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire valider par l'administration.

Article 1.1 **Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information et consultation au CSE, s'il existe. Il 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 et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- 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'activité réduite,
- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite
- 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.

Ce document est transmis à la Préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 - Procédure d'homologation).

Article 1.2 **Précisions relatives au contenu du document**

- Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

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'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre il 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'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5722-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

- Modalités et délais d'Information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés 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'activité réduite les concernant. À cette occasion, il leur remet leur planning.

- 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 que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

— Une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur

— Une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

- Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret 2020-1316 du 30 octobre 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.

- Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

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.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

- Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée. Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

— Le recours à la formation

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace "Mon Compte Formation".

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces dotations en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habilitier au service «Mon Compte Formation» sur la plateforme «Net-Entreprises» puis se rendre sur l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) du service «Mon Compte Formation».

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus Covid-19 en cours d'application à la date de signature du présent accord.

— Ainsi, l'État a renforcé le dispositif «FNE-Formation» de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la Direccte

Le placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi exclut le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100 % de la rémunération nette antérieure (article L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle.

Les partenaires sociaux prévoient un dispositif spécifique concernant la prise en charge des salaires par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 - «Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage»).

— Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

— 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

— l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants

- Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les deux mois.

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.

- Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent demeurer raisonnables.

À ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois,

Article 1.3 **Procédure d'homologation**

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif la convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

La décision peut être :

- Explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié.

- Implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut décision d'homologation

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

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 mentionné à l'article 1.2.

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.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accom-

pagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2

Engagement d'une négociation de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Les partenaires sociaux conscients de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité souhaitent s'impliquer dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexions seront, notamment les suivants : mise en place de certifications positionnées dans la grille des classifications professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : "Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles."

Ainsi, pour que l'entreprise puisse maintenir l'équivalent du salaire net déduction faite de l'indemnité d'activité réduite pendant une action de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir du secteur souhaitent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats actuels (soit environ 3000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 3

Création d'une commission de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier 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 1 devront adresser au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'Administration ainsi que les renouvellements (Secrétariat de la CPPNI - 9, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris / cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des accords d'entreprise.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la commission de suivi.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004 et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif. Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2
Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

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.

Article 4.3
Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 4.4
Révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque,

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.