

# Habillement et articles textiles

## commerce de détail - Valenciennes

IDCC 483

(1)

(1) Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférencer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives). Le ministère du travail précise que le champ d'application de cette CC, dont l'IDCC est supprimé, est couvert par celui de la CCN Habillement et articles textiles : commerce de détail.

### Convention collective du 10 décembre 1968

[Étendue par arrêté du 7 septembre 1973, JO 14 octobre 1973 <sup>(0)</sup>

(0) Cette convention a été élargie au reste du département du Nord (à l'exception de l'arrondissement de Cambrai) par un arrêté du 11 juin 1981, JO 23 juin 1981. Toutefois, cet élargissement a été rendu caduc du fait de l'extension de la CCN de l'habillement et des articles textiles (Commerce de détail) du 25 novembre 1987 par un arrêté du 9 juin 1988, JO 18 juin 1988 (Voir C.trav., art. L. 133-15).

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat libre des employés de commerce de Valenciennes (CFDT) ;

Syndicat du commerce CGT de Valenciennes ;

Syndicat des employés et cadres CGT - Force ouvrière.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

#### Déclaration commune

La présente convention a pour but de définir les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises commerciales adhérentes à la chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes.

Elle a été discutée et établie en dehors de toute polémique dans le but de préciser les droits et les obligations des parties en cause, d'en faciliter les rapports et d'arriver à une meilleure justice sociale dans la compréhension et le respect mutuels.

Entre la chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes.

D'une part, et

Le syndicat libre des employés de commerce de Valenciennes (C.F.D.T.) ;

Le syndicat du commerce C.G.T. de Valenciennes ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1

(Modifié par l'avenant n° 10 du 5 mars 1973, étendu par arrêté du 7 septembre 1973, JO 14 octobre 1973)

#### Objet - Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises adhérentes à la chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes (entreprises répertoriées dans le groupe 75, sous-groupe 754, de la Nomenclature des activités économiques, telles qu'elle résulte des décrets des 16 janvier 1947, 2 août 1949 et 9 avril 1959 <sup>(1)</sup>), à l'exception des succursalistes repris par la convention collective nationale du

(1) **Entreprises visées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 1993 :**

##### **52.4A Commerce de détail de textiles :**

- Commerce de détail de tissus d'habillement et d'ameublement,
- Commerce de détail de fil à tricoter,
- Commerce de détail de linge de maison et de couvertures,
- Commerce de détail de mercerie et fournitures pour la fabrication de tapis, tapisserie et de broderies,
- Commerce de détail de bâches, parasols et cabas... en textile.

##### **52.4C Commerce de détail d'habillement, notamment :**

- Commerce de détail d'articles d'habillement en tissus, étoffe ou fourrure,
- Commerce de détail d'accessoires du vêtement tels gants, cravates, bretelles, ceintures.

##### **Partie 52.4J Commerce de détail d'équipement du foyer :**

- Commerce de détail de rideaux, de voilages et d'articles ménagers divers en matière textile.

(Avenant n° 57 bis du 23 avril 1998, non étendu).

30 juin 1972, étendue par l'arrêté du 8 décembre 1972 (Journal officiel du 7 janvier 1973).

Son champ d'application est l'arrondissement de Valenciennes.

#### Adhésion

Conformément à la loi, tout syndicat professionnel légalement constitué et tout employeur non groupé pourront librement adhérer à la présente convention en se conformant à l'article 31 c du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

#### Article 2

##### Personnel mensuel

(Ajouté par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )

Est mensualisé le personnel des entreprises commerciales soumises à la présente convention, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, tels que définis par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

La rémunération du personnel visé au précédent paragraphe est réglée mensuellement et calculée sur la base forfaitaire de 174 heures correspondant à un horaire de

base de quarante heures par semaine effectives ou équivalentes.

Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

### **Article 3**

#### **Durée - Date d'application - Révision - Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1969 et ses dispositions s'appliquent à partir de cette même date. Elle est renouvelable d'année en année par tacite reconduction.

La révision d'un ou de plusieurs de ses articles pourra être demandée par l'une des parties aux autres, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois avant la fin de période annuelle. Elle devra être accompagnée obligatoirement de propositions sur les points sujets de révision. Dans ce cas, la présente convention reste valable jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou jusqu'à dénonciation.

La dénonciation de la convention pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires sous préavis de six mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au siège de chacun des syndicats et entreprises parties à la convention. À la fin de ce délai, cette dénonciation doit être notifiée au greffe du conseil des prud'hommes où elle a été déposée. Cependant si la demande émane d'une ou plusieurs organisations, les autres organisations signataires peuvent maintenir en vigueur ladite convention collective.

Notification sera faite au greffe du conseil de prud'hommes des parties qui cesseront d'en être parties.

### **Article 4**

#### **Avantages acquis**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature, quelle que soit leur origine. Toutefois le maintien de ces avantages ne vaudra que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

Les avantages reconnus par cette convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant ni aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de conventions, ni aux avantages déjà accordés ou qui seraient accordés par la loi.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats individuels ou collectifs existants, lorsque les clauses de ces contrats seront moins avantageuses pour les salariés.

### **Article 5**

#### **Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine nationale, raciale, sociale ou professionnelle du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour appliquer la présente convention, et à n'exercer sur le personnel aucune action contraire au libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance à un syndicat.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant la juridiction compétente, soumis à la commission de conciliation, prévue à l'article 30 qui s'emploiera, dans le délai le plus bref, à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties contractantes, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### **Article 6**

#### **Autorisation d'absence**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

Des autorisations d'absence non imputables sur les congés payés pourront être accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations ou entreprises signataires seront indemnisés du temps de travail perdu, qui sera payé comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées d'un commun accord par lesdites organisations.

Au cas où les salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur ou exercer des mandats électifs professionnels, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent se répercuter d'une manière préjudiciable pour la détermination de congés payés, à la

condition que les heures de délégation prévues par la loi ne suffisent pas.

### **Article 7** **Panneaux d'affichage**

Dans les conditions prévues par l'article 13 de la loi du 16 avril 1946, les délégués du personnel pourront faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les communications, comme celles des organisations syndicales, ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre professionnel, économique, social ou syndical, en dehors de toute polémique.

Elle seront préalablement communiquées à la direction, qui ne pourra s'opposer à l'affichage que si elles sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

### **Article 8** **Délégués du personnel**

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de dix salariés, il sera institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux dispositions de la loi du 16 avril 1946.

### **Article 9** **Comité d'entreprise**

Dans les établissements occupant habituellement cinquante salariés au moins, un comité d'entreprise sera constitué, dont le fonctionnement et le financement seront régis par les lois et règlements en vigueur.

### **Article 10** **Embauchage**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'œuvre au service de la main-d'œuvre ; ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Tout salarié embauché est astreint, sauf stipulation contraire dans le contrat d'engagement, à une période d'essai :

De sept jours ouvrables pour le personnel non mensuel ;

D'un mois date à date pour le personnel mensuel.

Pendant la période d'essai ou à son expiration, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre, avec préavis de vingt-quatre heures.

À l'expiration de la période d'essai, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de la durée réglementaire du travail.

Tout changement de catégorie ou de fonction ayant un caractère permanent fera l'objet d'une notification écrite.

### **Article 11** **Résiliation du contrat de travail**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

Tout licenciement ou toute démission doit être notifié immédiatement, par écrit, par celle des parties qui en a pris l'initiative.

Lorsque celle-ci émanera de l'employeur, la signification du congé se fera par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée de préavis sera *(voir aussi l'article 2 du protocole d'accord concernant les cadres)* :

1 ° S'il émane du salarié :

De quarante heures pour le personnel non mensuel ;

D'un mois date à date pour le personnel mensuel.

2° S'il émane de l'employeur :

De quarante heures pour le personnel non mensuel et d'un mois pour le personnel mensuel dans le cas où le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;

D'un mois pour tout salarié ayant six mois à deux ans d'ancienneté ;

De deux mois pour tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant deux heures payées sans réduction de rémunération, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. Ces deux heures seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, si les deux parties n'arrivent pas à se mettre d'accord. Elles pourront être bloquées, si les parties y consentent. Ces absences ne pourront, en aucun cas, dépasser cinquante heures.

En cas de licenciement, l'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de libérer le salarié congédié dès que celui-ci aura trouvé un nouvel emploi. Ce dernier n'aura droit qu'au salaire correspondant à la période de travail effective dans l'établissement.

Le délai-congé peut être remplacé par une indemnité équivalente.

### **Article 12** **Ancienneté**

En cas de cession, d'absorption ou de modification de la situation juridique d'un établissement, la direction de ce dernier devra avertir le personnel de la situation qui lui sera faite.

(Deuxième alinéa exclu de l'extension par arrêté du 7 septembre 1973, JO 14 octobre 1973 et non publié au Journal officiel).

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste également acquis au personnel qui, sur les instructions de son employeur ou après accord de son employeur, passe dans un autre établissement dépendant du premier.

**Article 13****a****Licenciement collectif**

Lorsqu'un établissement se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements à la suite d'une diminution d'activité ou de modification dans la structure de l'entreprise, le personnel à licencier sera désigné par l'employeur en tenant compte des critères suivants :

Valeur professionnelle, ancienneté dans l'établissement et charges de famille.

**b****Indemnité de licenciement**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979)*

Dans le cas où le préavis est donné par l'employeur, une indemnité de licenciement distincte du délai congé sera versée aux travailleurs licenciés ayant au moins deux ans d'ancienneté, dans les conditions ci-après :

De deux à dix ans de présence : un dixième de mois par année de présence ;

Au-delà de dix ans de présence : un dixième de mois par année de présence plus un quinzième de mois par année de présence au-delà de dix ans.

Le salaire à retenir comme base de calcul est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que toute prime ou gratification exceptionnelle ne serait prise en compte que prorata temporis dans la première formule.

L'indemnité de licenciement ne sera pas allouée lorsque l'employé sera mis à la retraite dans les conditions prévues par les régimes de retraite complémentaire.

**Article 14****Service militaire**

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

La durée légale du service comptera pour l'appréciation de l'ancienneté. Elle comptera également pour l'obtention de l'indemnité de licenciement à condition que le salarié n'ait pas résilié volontairement son contrat dans les douze mois qui suivront sa réintégration.

**Article 15****Indemnité de départ à la retraite**

*(Ajouté par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

Le personnel mensuel tel que défini par l'article 2 de la présente convention, quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale), aura droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en

fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement s'élevant à :

Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article bci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.

**Article 16****Absences**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

**a****Maladies**

Tout salarié dans l'impossibilité de se rendre à son travail devra en aviser le plus rapidement possible la direction. Les absences dues à un cas de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé de leurs causes dans les quarante-huit heures, sauf impossibilité.

Les indisponibilités pour maladies dépassant quarante-huit heures, ainsi que celles pour accident, seront constatées par certificat médical établi par le médecin traitant de l'intéressé, sauf impossibilité.

**b****Événements familiaux**

Il sera accordé aux salariés sur justification, des autorisations d'absences dans les cas suivants :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage ou entrée en religion d'un enfant : deux jours ;

Décès du conjoint : trois jours ;

Décès des descendants ou ascendants en ligne directe, de frère ou de soeur, de beau-père ou de belle-mère : deux jours ;

Présélection militaire : dans la limite de trois jours.

En ce qui concerne les naissances, le congé du père sera de trois jours, quel que soit le temps de présence de l'intéressé.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause 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 du congé annuel.

**c****Maternité**

Au cas où elle ne reprendrait pas son emploi à l'issue du congé de maternité prévu par la loi et à condition d'élever elle-même son enfant, la salariée ayant au moins un an d'ancienneté, qui en fera la demande

expresse à son employeur et en cas d'accord de celui-ci, bénéficiera pendant une durée de six mois d'un congé sans traitement. Les avantages obtenus au moment de cette absence lui resteront acquis.

La salariée doit cependant faire connaître à son employeur sa décision de reprendre son emploi six semaines avant la date où elle compte reprendre son travail, afin que le remplaçant éventuel ne perde pas son droit de préavis d'usage en matière de congédiement.

#### **d**

#### **Accidents et maladies professionnelles**

1° En cas d'absence pour accident de travail (non compris les accidents de trajet) ou maladie professionnelle indemnisée, le salarié recevra de son employeur, à partir du vingt-neuvième jour et pendant deux mois, 50 p. 100 de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale dans la mesure où ce supplément ne porte pas l'indemnité totale à un niveau supérieur au montant du salaire normal.

2° Par ailleurs, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou contre-visite s'il y a lieu, les salariés entrant dans la catégorie du personnel mensuel, tel qu'il est défini dans l'article 2 de la présente convention, bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

D'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise ci-dessus pour l'ouverture du droit, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne

dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

#### **Article 17**

##### **Durée du travail**

Conformément à la loi, la durée normale du travail est de quarante heures par semaine.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée (ou de celle qui est considérée comme équivalente) seront majorées conformément aux lois en vigueur.

#### **Article 18**

##### **Congés payés**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

##### **Ouverture du droit aux congés**

Le droit aux congés est ouvert à tout salarié qui justifie avoir été occupé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (soit quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail).

##### **Période des congés annuels**

La période normale des congés annuels légaux est fixée en principe du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Sous réserve des nécessités de service, le personnel qui en fera la demande pourra avoir tout ou partie de son congé payé du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mai.

En tout état de cause, les employeurs fixent la date de départ en congé avant le 1<sup>er</sup> mai en accord avec les intéressés et au moins un mois avant le départ de ceux-ci.

Les dates de départ et de retour des congés payés devront être rigoureusement respectées, sauf accord préalable ou motif légitime dûment justifié.

### **Durée des congés**

(Premier alinéa exclu de l'extension par arrêté du 7 septembre 1973, JO 14 octobre 1973 et non publié au Journal officiel).

En cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés sera calculée à raison de deux jours par mois de présence. Cette indemnité ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application des dispositions antérieures.

Les périodes de repos des femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif.

### **Maladie ou accident**

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, ce dernier pourra lui être accordé pendant la période comprise entre la date de sa reprise du travail et le 31 décembre.

Si cette extension de la période des congés ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera versée.

### **Indemnité compensatrice de congés payés**

En cas de résiliation du contrat de travail, sauf si celle-ci est provoquée par une faute lourde du salarié, celui-ci bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congé payé calculée conformément aux dispositions précédentes.

En cas de décès du salarié, l'indemnité de congé est versée aux ayants droit.

## **Article 19** **Salaires**

*(Voir annexe salaires)*

Les barèmes de classification et des appointements minima correspondants sont fixés par des annexes jointes à la présente convention.

Les taux minima versés sont les minima au-dessous desquels aucun salarié adulte de plus de dix-huit ans ne pourra être rémunéré et s'entendent pour la durée légale ou réglementaire du travail.

Le salaire horaire des employés est égal au salaire mensuel divisé par 173,33.

Pour la comparaison des taux effectifs avec les minima, il ne sera pas tenu compte des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, telles que prime de panier, prime de salissure, etc. Seront également exclues pour cette comparaison :

Les majorations pour heures supplémentaires et pour travail de nuit, des dimanches et des jours fériés ;

Les primes d'assiduité ;

La prime d'ancienneté ;

Les gratifications.

Les parties signataires considèrent que l'application du barème ne devra pas conduire, dans chaque catégorie, à un nivellement des appointements.

Les barèmes des salaires sont fixés pour chacune des catégories d'emploi définies dans l'annexe jointe. Il n'est pas fait de différence de barème entre le personnel masculin et le personnel féminin.

## **Article 20** **Bulletin de paie**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

À l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant les mentions suivantes :

Le nom et l'adresse de l'employeur, son numéro de sécurité sociale ;

Les nom et prénoms de l'intéressé ;

Son emploi et le coefficient correspondant ;

Les appointements de l'emploi (base quarante heures effectives ou équivalentes) ;

Les heures supplémentaires ;

La prime d'ancienneté ;

Les éléments et le montant de la rémunération brute ;

La nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;

Le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;

Le montant de la rémunération nette ;

La période à laquelle se rapporte ladite paie.

## **Article 21** **Abattements d'âge**

*(Modifié par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979)*

Les salaires des employés âgés de moins de dix-huit ans n'ayant pas de contrat d'apprentissage supporteront un abattement d'âge :

De 20 p. 100 pour les travailleurs âgés de seize à dix-sept ans ;

De 10 p. 100 pour les travailleurs âgés de dix-sept à dix-huit ans.

Toutefois, cet abattement sera supprimé après six mois de présence dans l'entreprise.

## **Article 22** **Prime d'ancienneté**

*(Voir annexe salaires)*

Des primes d'ancienneté sont attribuées aux mensuels en fonction du temps de présence dans l'établissement.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi déterminé en fonction de l'horaire effectif de travail et représentées par les pourcentages suivants :

3 p. 100 après trois années de présence ;

6 p. 100 après six années de présence ;

- 9 p. 100 après neuf années de présence ;  
12 p. 100 après douze années de présence ;  
15 p. 100 après quinze années de présence.

### **Article 23** **Apprentissage**

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément à la législation en vigueur.

### **Article 24** **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont majorées comme suit, conformément à la loi :

25 p. 100 de majoration pour les heures effectuées entre quarante heures et quarante-huit heures dans la semaine ;

50 p. 100 pour les heures effectuées au-delà de quarante-huit heures dans la semaine ;

Pour le personnel affecté à la vente au détail, ces majorations seront applicables comme suit :

50 p. 100 pour les heures suivantes, à partir de la cinquante et unième heure.

Le refus, par le salarié, d'accomplir l'horaire de travail collectif légalement établi peut être une cause de rupture de contrat de travail du fait du salarié et réglé comme tel.

### **Article 25** **Régime des jours fériés<sup>(2)</sup>**

*(2) Avenant n° 37 du 25 janvier 1982, étendu par arrêté du 26 mai 1983, JO 19 juin 1983 :*

*En application de l'article 25, les jours fériés non travaillés donnant droit à rémunération pour les ouvriers à rémunération horaire sont ainsi fixés pour 1982 :*

*1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril (lundi de Pâques), 20 mai (Ascension), 31 mai (lundi de Pentecôte), 14 juillet, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.*

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 26 du 22 mai 1978, étendu par arrêté du 9 novembre 1978, JO 6 janvier 1979 )*

En cas de travail un jour férié, les heures travaillées seront payées aux taux normal, en sus des appointements pour les mensuels et avec majoration de 100 p. 100 pour les salariés rémunérés à l'heure.

Au cas où les heures perdues pour fêtes légales sont récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel dans les conditions légales.

Le régime du 1<sup>er</sup> mai est défini par les dispositions légales ; pour les ouvriers à rémunération horaire, aucune rémunération n'est due pour les jours fériés non travaillés, exception faite de neuf jours fériés qui seront déterminés avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par une commission composée de représentants des parties signataires de la présente convention.

Pour les ouvriers à rémunération horaire, aucune rémunération n'est due pour les jours fériés non travaillés, exception faite de sept jours fériés qui seront détermi-

nés avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par une commission composée de représentants des parties signataires de la présente convention. Toutefois, en cas d'absence totale pendant la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié, la rémunération ne sera pas due, sauf si l'absence est due aux congés payés ou à un cas particulier qui fera alors l'objet d'un examen par la direction.

Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour le personnel mensuel visé à l'article 2 totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures<sup>(3)</sup> de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié ou le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

*(3) En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de quarante heures.*

### **Article 26** **Travail des femmes et des jeunes**

Les conditions particulières de travail des femmes, des sièges appropriés seront mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail.

### **Article 27** **Travail à l'extérieur**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs s'interdisent d'occuper aux étalages extérieurs des magasins et des boutiques les jeunes filles de moins de seize ans ; d'employer les jeunes de moins de dix-huit ans et les femmes de tout âges, aux étalages extérieurs lorsque la température est inférieure à zéro degré.

### **Article 28** **Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, et en particulier, les installations sanitaires telles que cabinets d'aisances et urinoirs, vestiaires, lavabos et les moyens de nettoyage et séchage appropriés.

### **Article 29** **Retraite complémentaire**

Les entreprises liées par la présente convention s'engagent, si elles ne l'ont pas déjà fait, à adhérer à un régime de retraite complémentaire dont les avantages ne pourront, en aucun cas, être inférieurs à ceux du régime de l'U.N.I.R.S.

### **Article 30** **Conciliation**

a) En cas de litige survenant au sujet d'un ou plusieurs salariés à l'intérieur d'un magasin, les secrétariat des organisations syndicales s'efforceront de régler le différend ; si, dans un délai de quatre jours après que

le syndicat patronal aura été saisi, aucune solution n'intervient, la commission paritaire professionnelle en sera saisie par la ou les parties demanderesses ;

b) Si le litige concerne l'application du présent accord et a une portée plus générale, la commission paritaire professionnelle sera saisie du différend dans un délai de quatre jours après que le secrétariat du syndicat patronal en aura été avisé ;

c) La commission paritaire professionnelle est composée d'un représentant des salariés par confédération syndicale et d'un nombre égal de représentants patronaux. Elle est présidée alternativement par année tantôt par une représentant des salariés, tantôt par un représentant des employeurs.

La commission sera convoquée à la diligence de son président saisi du différend par lettre recommandée

avec accusé de réception. Elle disposera d'un délai de dix jours pour examiner et trancher le différend. Pendant la durée de la procédure de conciliation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out.

d) À l'expiration du délai prévu pour la procédure de conciliation professionnelle, les parties pourront, si elles le désirent, saisir la section départementale de la commission régionale de conciliation.

### **Article 31**

#### **Dépôt de la convention**

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Valenciennes, conformément à l'article 31 d du livre 1<sup>er</sup> du code du travail.

## ANNEXES

### Classification Professionnelle

[Complétée par avenant n° 47 du 13 juin 1990, étendu par arrêté du 15 novembre 1990, JO 29 novembre 1990]

1<sup>re</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse, ayant moins de six mois de pratique et plus de dix-huit ans d'âge ; garçon de magasin employé uniquement au nettoyage ; femme de ménage ; veilleur de nuit, sans ronde ; étiqueteuse ; marqueuse ; employée à l'emballage ; retoucheur débutant.

2<sup>e</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse ordinaires après six mois de pratique professionnelle et jusqu'à un an, sténodactylographe débutante (ayant moins de six mois de pratique) ; employé aux écritures, garçon de manutention, de réception, de réserve (sans aucun travail d'écriture) ; veilleur de nuit avec rondes ; liftier ; garçon de courses et de livraisons ; garçon de bureau ; retoucheur ayant C.A.P., respectant norme atelier de retouche.

3<sup>e</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse ordinaire, durant les deuxième et troisième année de pratique professionnelle ; vendeur débiteur ; employé de comptabilité ; calculateur sur machine ; sténodactylographe premier degré ayant plus de six mois de pratique professionnelle (et n'ayant pas les capacités de la sténodactylographe deuxième degré) ; manutentionnaire de force (au moins une tonne par jour) ; manutentionnaire chargé des travaux de la cave ; téléphoniste-standardiste ; chauffeur livreur encaisseur ; retoucheur grandes pièces sous direction.

4<sup>e</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse qualifiés ; vendeur débiteur qualité ; aide-étalagiste ; employé aux écritures qualifié ; caissier, caissière ordinaire ; sténodactylographe (100 mots/minute en sténographie, 40 mots/minute en dactylographie, pas de faute d'orthographe) ; aide-comptable teneur de livres (ayant son C.A.P. de comptabilité ou de connaissances équivalentes) ; manutentionnaire responsable d'une réserve ; retoucheur très qualifié.

5<sup>e</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse très qualifié ; caissier, caissière de magasin (tenant un livre entrées et sorties, responsable de sa caisse, ajustant sa caisse chaque soir) ; étalagiste courant ; pompier homme.

6<sup>e</sup> catégorie. - Vendeur, vendeuse techniques dans les magasins spécialisés (vendeur hautement qualifié ayant une spécialité professionnelle bien déterminée et pouvant assister l'acheteur sans être amené à prendre des initiatives personnelles) ; étalagiste qualifié (faisant régulièrement les étalages courants) ; secrétaire de direction ou secrétaire sténodactylographe ayant une instruction du niveau du brevet élémentaire ; caissier principal ; comptable commercial ordinaire ; essayeur retoucheur.

7<sup>e</sup> catégorie. - 1<sup>er</sup> vendeur ; chef de rayon ; étalagiste décorateur ; chef d'atelier.

8<sup>e</sup> catégorie. - premier(ère) vendeur(se) hautement qualifié(e). Capable, en l'absence de l'employeur, d'assurer la surveillance du magasin tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente ; continue à effectuer des ventes, ne prend aucune initiative de responsabilité en dehors des instructions de l'employeur ; participe au réassortiment ;

— essayeur(se)-retoucheur(se) 2<sup>e</sup> échelon. Distribue, coordonne, contrôle et participe au travail d'un atelier de moins de six personnes ;

— tout le personnel non cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée ;

— comptables.

### Protocole d'accord concernant les cadres du 18 janvier 1971

#### Article 1

Le personnel cadre exerçant son activité dans les entreprises du commerce du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes bénéficiera, au moins comme le personnel employé, de toutes les dispositions sociales reprises dans les articles suivants : 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 a, 12 b, 13, 14, 15, 16, 18 et 28 [devenus les articles 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13(a), 14, 16, 17, 18, 20 et 30 (suite à la dénumérotation résultant de l'avenant n° 26 du 22 mai 1978)] incluses dans la convention collective signée le 10 décembre 1968, entre les organisations ci-dessus.

#### Article 2

La durée du délai de congé réciproque après la période d'essai est de trois mois.

### Salaires minima

#### Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 1992 Avenant n° 51 du 7 janvier 1992

[Étendu par arr. 20 mai 1992, JO 2 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT.

### Négociations salariales

Rémunération (base 39 heures) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1992

#### Article 1er

La période d'essai terminée, les salariés devront percevoir de quelque manière que ce soit, suivant les modalités individuelles ou collectives propres à chaque

entreprise et laissées à l'initiative de chaque employeur, que ce soit par jeu de guelte, prime d'intérêt sur le chiffre d'affaires, par salaires fixes ou autrement (prime d'ancienneté non comprise), une rémunération qui ne pourra être inférieure pour chaque catégorie aux salaires minima précisés ci-après, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1992 :

1<sup>re</sup> catégorie... 5 630 F ;  
 2<sup>e</sup> catégorie... 5 650 F ;  
 3<sup>e</sup> catégorie... 5 680 F ;  
 4<sup>e</sup> catégorie... 5 760 F ;

5<sup>e</sup> catégorie... 5 850 F ;  
 6<sup>e</sup> catégorie... 5 950 F ;  
 7<sup>e</sup> catégorie... 6 150 F ;  
 8<sup>e</sup> catégorie... 6 350 F.

## Article 2

Les primes d'ancienneté ne sont plus indexées aux salaires. Elles sont augmentées de 10 F par rapport à celles du 1<sup>er</sup> janvier 1991 et seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Catégorie	3 ans (en francs)	6 ans (en francs)	9 ans (en francs)	12 ans (en francs)	15 ans (en francs)
1 <sup>re</sup>	180	324	468	612	757
2 <sup>e</sup>	181	326	472	617	763
3 <sup>e</sup>	182	329	476	622	769
4 <sup>e</sup>	183	331	479	627	775
5 <sup>e</sup>	185	334	483	632	781
6 <sup>e</sup>	186	336	487	637	787
7 <sup>e</sup>	187	339	490	642	794
8 <sup>e</sup>	188	342	494	647	800

## Article 3

Il est convenu à l'unanimité de dissocier l'augmentation des salaires réels de celle des minima. En conséquence, les salaires réels se verront affectés d'une augmentation de 1,5 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

L'employeur devra donc s'assurer que la rémunération de ses salariés, autres que ceux rémunérés par jeu de guelte, primes d'intérêt sur le chiffre d'affaires, et non compris la rémunération éventuelle de promotions professionnelles, a augmenté d'au moins 1,5 p. 100 par rapport aux salaires du 1<sup>er</sup> juillet 1991, cela avant application des majorations éventuelles pour ancienneté.

## Article 4

Les parties sont convenues de se revoir au mois de juillet 1992.

## Salaires au 1<sup>er</sup> novembre 1995

### Avenant n° 55 du 20 décembre 1995

[Étendu par arrêté du 16 octobre 1996, JO 25 octobre 1996]

## I. Champ d'application de la convention collective (nouvelle nomenclature)

Les deux catégories anciennement désignées par les codes APE 64.11 et 64.14 sont désormais désignées

par le code NAF 524 C "Commerce de détail de l'habillement", et que cette catégorie entre dans le champ d'application de la convention collective.

## II. Négociations salariales

Rémunération (base de 39 heures) à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1995.

## Article 1

La période d'essai terminée, les salariés devront percevoir de quelque manière que ce soit, suivant les modalités individuelles ou collectives propres à chaque entreprise et laissées à l'initiative de chaque employeur, que se soit par jeu de guelte, prime d'intérêt sur le chiffre d'affaires, par salaires fixes ou autrement (prime d'ancienneté non comprise), une rémunération qui ne pourra être inférieure pour chaque catégorie aux salaires minima précisés ci-après, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1995.

Niveau	Salaire Mensuel (en francs)
Employés	
1 <sup>re</sup> catégorie	6 300
2 <sup>e</sup> catégorie	6 350
3 <sup>e</sup> catégorie	6 400
4 <sup>e</sup> catégorie	6 450
5 <sup>e</sup> catégorie	6 500
6 <sup>e</sup> catégorie	6 600
7 <sup>e</sup> catégorie	6 800
8 <sup>e</sup> catégorie	7 000
Cadres	
A 1	7 950
A 2	8 550
B	9 400
C	10 500
D	11 650

## Article 2

Les primes d'ancienneté ne sont pas plus indexées aux salaires. Elles restent inchangées par rapport à 1993.

Niveau	Prime d'ancienneté				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 <sup>re</sup> catégorie	180	324	468	612	757
2 <sup>e</sup> catégorie	181	326	472	617	763
3 <sup>e</sup> catégorie	182	329	476	622	769
4 <sup>e</sup> catégorie	183	331	479	627	775
5 <sup>e</sup> catégorie	185	334	483	632	781
6 <sup>e</sup> catégorie	186	336	487	637	787
7 <sup>e</sup> catégorie	187	339	490	642	794
8 <sup>e</sup> catégorie	188	342	494	647	800

## Article 3

Les salaires réels, désormais dissociés des minima (négociation du 7 janvier 1992), se verront affectés d'une augmentation de 2 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1995.

L'employeur devra donc s'assurer que la rémunération de ses salariés, autres que ceux rémunérés par jeu de guelte, primes d'intérêt sur le chiffre d'affaires, et non compris la rémunération éventuelle de promotions professionnelles, a augmenté d'au moins 2 p. 100 par rapport aux salaires de janvier 1995, cela avant application des majorations éventuelles pour anciennetés.

## *Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 1997* *Avenant n° 56 du 29 novembre 1996*

[Non étendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Chambre syndicale du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Syndicat CFDT.*

## Négociations salariales

(Rémunération, base de 39 heures, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997)

### Article 1

La période d'essai terminée, les salariés devront percevoir de quelque manière que ce soit, suivant les modalités individuelles ou collectives propres à chaque

entreprise et laissées à l'initiative de chaque employeur, que se soit par jeu de guelte, prime d'intérêt sur le chiffre d'affaires, par salaires fixes ou autrement (prime d'ancienneté non comprise), une rémunération qui ne pourra être inférieure pour chaque catégorie aux salaires minima, précisés ci-après, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Niveau	Salaire Mensuel (en francs)
Employés	
1 <sup>re</sup> catégorie	6 480
2 <sup>e</sup> catégorie	6 550
3 <sup>e</sup> catégorie	6 650
4 <sup>e</sup> catégorie	6 750
5 <sup>e</sup> catégorie	6 850
6 <sup>e</sup> catégorie	6 950
7 <sup>e</sup> catégorie	7 100
8 <sup>e</sup> catégorie	7 350
Cadres	
A 1	8 250
A 2	8 950
B	9 950
C	10 950
D	12 150

### Article 2

Les primes d'ancienneté ne sont plus indexées aux salaires. Elles restent inchangées par rapport à 1993.

Niveau	Prime d'ancienneté				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 <sup>re</sup> catégorie	180	324	468	612	757
2 <sup>e</sup> catégorie	181	326	472	617	763
3 <sup>e</sup> catégorie	182	329	476	622	769
4 <sup>e</sup> catégorie	183	331	479	627	775
5 <sup>e</sup> catégorie	185	334	483	632	781
6 <sup>e</sup> catégorie	186	336	487	637	787
7 <sup>e</sup> catégorie	187	339	490	642	794
8 <sup>e</sup> catégorie	188	342	494	647	800

### Article 3

Les salaires réels, désormais dissociés des minima (négociation du 7 janvier 1992), se verront affectés

d'une augmentation de 2 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

L'employeur devra donc s'assurer que la rémunération de ses salariés autres que ceux rémunérés par jeu de guelte, primes d'intérêt sur le chiffre d'affaires, et non

---

*compris la rémunération éventuelle de promotions professionnelles, a augmenté d'au moins 2 p. 100 par rap-*

*port aux salaires de janvier 1996, cela avant application des majorations éventuelles pour ancienneté.*

