
Habillement

(maisons à succursales de vente au détail)

BROCHURE JO 3065

IDCC 675

Convention collective nationale du 30 juin 1972

[Étendue par arrêté du 8 décembre 1972, JO 7 janvier 1973]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des succursalistes de l'habillement (anciennement Syndicat des maisons à succursales de vente au détail d'habillement)

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Syndicat national des cadres du commerce et de la distribution C.G.T. ;

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

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

Fédération nationale des cadres du commerce C.G.C. ;

Fédération générale services-livre C.F.D.T. ;

UNSA

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1 (ancien)

Objet

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, rubriques 64-11 et 64-14 de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 (à l'exclusion des entreprises de commerce de détail des tapis et moquettes).

Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Article 1 (nouveau)

Objet

(Résultant de l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 36 du 20 décembre 1994, non étendu)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui sont spécialisées dans la vente au détail d'articles d'habillement et d'articles textiles relevant des rubriques 52-4 A , commerce de détail de textiles, 52-4 C , commerce de détail d'habillement, et ex-52-4 J , commerce de détail de rideaux, de voilages et d'articles ménagers divers en matières textiles, de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992.

Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Article 2

Durée

(Modifié par avenant n° 17 du 17 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 5 juin 1983)

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du 1^{er} juillet 1972 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

La dénonciation ne peut se faire qu'avec un an de préavis à compter de la date d'échéance normale.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

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

Les pourparlers commenceront trois mois au plus tard après la demande de révision.

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires et aux primes d'ancienneté qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Celles-ci conviennent de se rencontrer à ce sujet au moins une fois par an.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des salariés visés à l'article 1. Cependant, la présente convention et ses avenants ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages personnels acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, par suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la clause la plus favorable qui devra, seule, s'appliquer.

Article 4

Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel 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 de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de disciplines ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 5

Activité syndicale hors de l'entreprise

(Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes professionnels ou officiels obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au moins six jours ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions où leur présence est nécessaire.

Les salariés appelés à participer aux congrès statutaires des organisations syndicales représentatives bénéficieront — sur justificatif — de trois jours payés par an dans la limite d'une personne par entreprise et par organisation syndicale représentative.

Un salarié ayant une ancienneté supérieure à un an appelé à occuper une fonction syndicale au sein de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise jouira d'une suspension de son contrat de travail et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans une emploi similaire si la durée de rupture du contrat de travail est supérieure à six mois et inférieure à deux ans et à condition qu'il en fasse la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard deux mois avant la date souhaitée pour son retour.

En cas de réembauchage, les avantages d'ancienneté acquis avant le départ seront conservés.

L'application de cette clause est limitée à un salarié par an et par organisation syndicale ouvrière.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession ou dans toute autre commission décidée par les signataires de la présente convention dans le cadre de cette dernière, ou pour assister aux réunions de commissions de conciliation, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les absences découlant des paragraphes ci-dessus ne sauraient être imputées sur les congés payés.

Article 5 bis **Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires**

Mod. par Accord 23 mai 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 19 juin 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement *s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) (Termes exclus de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.)*, dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 heures 30 minutes de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit-déjeuner lié à l'hébergement) sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Ile de France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs originaux ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Section syndicale**

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article No. 1 du livre III du code du travail et dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

Article 7 **Activité de la section syndicale dans l'établissement**

(Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps de travail.

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre aux heures d'entrée et de sortie du travail.

L'affichage syndical est autorisé. Des panneaux d'affichage distincts de ceux des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ou d'établissement seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales.

Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement ou son représentant.

Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occupant plus de deux cents salariés, la section syndicale utilise un local aménagé à l'usage commun des sections syndicales et mis à leur disposition par l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 250 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

La section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors de l'horaire et des lieux de travail, suivant des modalités à fixer avec le chef d'établissement ou son représentant.

Article 8 **Exercice du mandat syndical**

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical devra prévenir au préalable son chef hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de temps libre qui lui est alloué.

Article 9 **Nombre de délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale formant une section syndicale est représentée par un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif du personnel, soit :

- un pour un effectif d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;
- deux pour un effectif d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;
- trois pour un effectif d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;
- quatre pour un effectif d'établissement de plus de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée uniquement d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

Article 10 **Cumul des mandats**

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 11 **Délégués du personnel**

La mission des délégués du personnel consiste à présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel, qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Leurs attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

Article 12 **Comité d'établissement — Comité central d'entreprise**

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, il sera institué un comité d'établissement dont la constitution est régie par les lois et règlements en vigueur. S'il y a plusieurs comités d'établissement, un comité central d'entreprise sera constitué des délégations des comités d'établissement dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Article 13 **Compétence du comité**

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dans les conditions légales, les attributions d'ordre social, professionnel et économique prévues par la loi dans les limites des pouvoirs exercés respectivement par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement. Le chef d'entreprise donnera toutes informations nécessaires au chef d'établissement permettant un fonctionnement normal du comité d'établissement.

Article 14 **Réunion du comité — Ordre du jour — Décisions — Procès-verbal**

Le comité d'établissement se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux membres

trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par la secrétaire et communiquées au chef d'entreprise ou d'établissement et aux membres du comité.

Article 15 **Attributions d'ordre social**

Le comité « coopère » avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par l'employeur, qui doit recueillir l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui sera transmis avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également « consulté » sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Le comité assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

Le financement par l'employeur des oeuvres sociales gérées par le comité est obligatoire. Il fera l'objet au niveau de chaque établissement d'un accord particulier qui en déterminera le taux par rapport à la masse des salaires.

Le comité intervient dans la détermination de la période des congés payés.

Article 16 **Attributions d'ordre technique**

Le comité est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Ces problèmes de formation et de perfectionnement professionnels feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Le comité étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.

Article 17 **Attributions d'ordre économique et dispositions propres aux sociétés anonymes**

(Application de la loi du 18 juin 1966)

Attributions d'ordre économique

Le comité est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le chef d'entreprise ou d'établissement rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, ainsi que ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

Dispositions propres aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et les rapports des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles,

qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

Deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

Article 18 **Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux**

a

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois figurant en annexe I.

b

Les salaires mensuels minimaux de ce personnel font l'objet de l'annexe "Salaires".

c

Les signataires s'engagent à respecter le principe « À travail égal salaire égal » pour les jeunes travailleurs et les femmes.

Article 19 **Jeunes salariés**

(Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 1^{er} novembre 1977)

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.
2. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie.
3. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit.
4. La durée maximale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. À l'exception des apprentis sous contrat, le salaire réel des employés de moins de dix-huit ans ne peut être inférieur au salaire minimal de leur catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

Article 20 **Mensualisation du personnel ouvrier**

(Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978, JO 9 août 1978)

Sera considéré comme personnel mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le personnel ouvrier autre que celui de fabrication et de mesure, à savoir celui de la retouche et des services généraux et d'entretien, employé de façon permanente à un poste fixe dans l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention collective lui seront applicables, ainsi qu'aux retoucheurs à domicile, salariés de l'entreprise.

Article 21 **Apprentissage**

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

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

Un avenant à la présente convention fixera les modalités précises du régime de l'apprentissage dans la profession.

Article 22

Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Article 23

Communication du texte de la convention au personnel

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants à la personne recrutée.

Cette obligation est réputée satisfaite par l'affichage de la convention dans les locaux d'embauchage. Un exemplaire reste à la disposition du personnel. Un exemplaire est remis à chaque délégué du personnel sur sa demande dans les entreprises qui occupent plus de dix salariés.

Article 24

Visites médicales

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, dans le cadre de la médecine du travail, à une visite médicale obligatoire, comprenant un examen radioscopique, au cours de la période d'essai.

Article 25

Pièces à produire à l'embauchage

En vue de l'embauchage, le salarié doit produire :

- son état civil ;
- s'il est étranger, les documents nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dernier certificat de travail, justifiant qu'il est libre de tout contrat antérieur ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé physique ;
- ses cartes d'assurances sociales et d'allocations familiales s'il est assujetti aux premières et allocataire des deuxièmes ;
- pour les moins de dix-huit ans, l'autorisation de la personne exerçant la puissance parentale et une lettre autorisant le mineur à recevoir sa pli recommandé ;
- si l'employeur le demande, un extrait de son casier judiciaire de moins d'un mois.

Article 26

Contrat de travail - Période d'essai

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

Mod. par Accord 15 juin 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

(Accord 15 juin 2018, étendu) La durée de la période d'essai des Employés est de deux mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Il précisera notamment la fonction du salarié, sa catégorie d'emploi, son salaire garanti sur la base de l'horaire légal.

Article 27

Notification de modification de fonction

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de classification, la notification sera faite par écrit et, en tout cas, sera justifiée par les mentions portées sur le bulletin de salaire.

Article 28

Modification de situation personnelle

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration à l'employeur ;
- produire toutes les pièces relatives à sa nouvelle situation.

Article 29

Affectations temporaires

Mod. par Accord 12 nov. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC-CSFV ;

FEC-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- La longue maladie,
- Le congé de maternité ou d'adoption,
- Le congé parental,
- Le congé parental d'éducation,
- Le congé de soutien familial,
- La formation de longue durée,
- La vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement,
- Le congé pour création d'entreprise,
- Le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise, ou à défaut conventionnelle, du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

Article 30

Femmes en état de grossesse

Il ne peut être procédé au licenciement des femmes en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article No. 29 du livre I^{er} du code du travail et des textes ultérieurs s'y rapportant.

En cas de mutation d'emploi, les employées en état de grossesse conservent le bénéfice de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

Article 31

Prime d'ancienneté

(Voir aussi l'article 11 de l'avenant Cadres)

(Remplacé par avenant n° 17 du 17 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 5 juin 1983)

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est exprimée en valeur absolue par catégorie d'emploi pour trois, six, neuf, douze, quinze, vingt ans de présence (pour le montant de la prime d'ancienneté, se reporter à l'annexe Salaires).

Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de pli recommandé.

Elle augmente de 60 p. 100 du pourcentage d'évolution des barèmes de salaires minimaux.

Article 32 **Maintien de l'ancienneté**

Les salariés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie ou, au sein d'une même catégorie, d'un emploi à un autre conservent, dans leur nouvelle catégorie ou leur nouvel emploi, l'ancienneté acquise.

Lorsque, à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande en accord avec l'employeur, soit avec son accord sur la demande de l'employeur, il continue de bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Article 33 **Décompte de l'ancienneté**

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou le groupe (société mère et filiales) quel que soit l'emploi de début.

Après un départ du salarié ayant entraîné une rupture de contrat, l'ancienneté est comptée à partir de la date de réembauchage éventuel.

Article 34 **Durée du travail**

(Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978, JO 9 août 1978)

La durée hebdomadaire du travail est de quarante heures pour l'ensemble du personnel sans recours au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 pour le personnel de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hebdomadaire sont fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952 modifié par le décret n° 53-1039 du 24 octobre 1953 et en dernier lieu par le décret n° 56-996 du 3 octobre 1956.

Conformément à ce dernier texte, une répartition égale sur six jours ouvrables de la durée de présence est permise pendant quatorze semaines par an, après information de l'inspection du travail, à condition que les heures de travail accomplies exceptionnellement pendant la journée ou la demi-journée habituellement chômée donnent lieu soit à un repos compensateur pris en dehors des semaines de dérogation, soit à une majoration de salaire de 25 p. 100 à laquelle s'ajoute éventuellement la majoration pour heures supplémentaires.

Article 35 **Heures supplémentaires**

(Article abrogé par avenant n°42 du 5 juillet 2001, étendu)

Article 36 **Heures supplémentaires du personnel à la guelte**

(Article abrogé par avenant n°42 du 5 juillet 2001, étendu)

Article 37

(Article abrogé par avenant n°42 du 5 juillet 2001, étendu)

Article 38 **Rupture du contrat de travail — Délai-congé**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

(Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 1^{er} novembre 1977)

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

— quinze jours, si l'employé a plus d'un mois et moins de six mois de présence ;

— un mois, si l'employé a plus de six mois de présence ;

— en cas de licenciement d'un employé ayant une ancienneté de service de plus de deux ans dans l'entreprise, cet employé a droit à un délai-congé de deux mois.

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, conformément à la loi du 19 février 1958 (art. No. 23 du livre I^{er} du code du travail).

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée.

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

Le délai-congé a un caractère réciproque.

Article 39 **Temps libre en vue d'un réembauchage**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

Pendant la période du délai-congé réciproque, c'est-à-dire de quinze jours ou d'un mois au maximum prévu à l'alinéa 1^{er} de l'article 38 et lorsqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

L'employé licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi, pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

Article 40 **Licenciement collectif**

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager soit un ralentissement d'activités, soit une restructuration de l'entreprise, la direction consultera en temps utile, dans les délais prévus par l'accord national de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre. Le comité émettra un avis sur l'opération projetée et ses modalités. Cet avis sera transmis à l'appui de la demande administrative de licenciement qui doit être présentée à l'inspection du travail.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 41 **Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique**

L'employé, licencié pour suppression d'emploi ou diminution d'activité de l'entreprise, aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant le départ effectif de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) Six mois pour les salariés ayant moins d'un an de présence ;
- b) Un an pour les salariés ayant plus d'un an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de six jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Le personnel licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant un an d'une priorité d'embauche pour le même emploi ou un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront faire une demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de deux mois qui suivra leur départ effectif de l'entreprise et répondre dans un délai de six jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Article 42 **Indemnité de licenciement**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n°15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

Conformément à l'ordonnance du 13 juillet 1967, tout salarié licencié avant l'âge normal de départ en retraite recevra s'il compte au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf faute grave ou cas de force majeure, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le salarié compte plus de deux années et jusqu'à dix années d'ancienneté révolues. Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du

salaires mensuel moyen des trois derniers mois, ou des douze derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Après dix ans d'ancienneté, cette indemnité — calculée sur le salaire mensuel moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois en retenant le mode de calcul le plus favorable — sera composée de deux éléments :

-
- le premier élément sera égal à 1/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année incluse ;
 - le deuxième élément sera égal à 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.

Après quinze ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté à partir de la première, à 1/5 du salaire mensuel moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Elle ne pourra être supérieure à six fois le salaire mensuel moyen des trois derniers mois.

En cas de licenciement collectif, si celui-ci résulte de circonstance de force majeure telle que résiliation du bail, l'employeur qui estimera ne pas pouvoir régler l'indemnité ci-dessus, devra demander, lors de la notification du licenciement, la réunion de la commission paritaire prévue à l'article 60 ci-après. Celle-ci, après enquête, pourra autoriser des délais dans le règlement de l'indemnité.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à l'âge de la retraite visée à l'article 44.

Article 43 **Logement de fonction**

Dans le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est entendu que si le contrat est rompu par l'une ou l'autre des parties, le logement sera libéré dans les conditions prévues par écrit par celles-ci lors de l'entrée dans les lieux.

Article 44 **Allocation de fin de carrière**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (soixante-cinq ans ou soixante ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ — que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur — le salarié percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un salarié de moins de soixante-cinq ans comptant la même ancienneté.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Article 45 **Congés payés**

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980 étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

(Voir également article 2 de l'accord du 2 avril 1982, étendu)

Le régime des congés payés, établi par les articles No. 54 f et suivants du livre II du code du travail modifié par la loi du 16 mai 1969, est précisé par les dispositions suivantes :

- a)** L'employé ayant moins d'un an de présence bénéficiera de deux jours ouvrables de congé payé par mois de présence dans l'entreprise ;
- b)** L'employé qui a un an de présence bénéficiera d'un congé annuel égal à vingt-quatre jours ouvrables. En ce qui concerne les jeunes employés de moins de dix-huit ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur ;
- c)** La période normale des congés annuels est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre ; par voie d'accord réciproque, le personnel pourra avoir tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;
- d)** Sous réserve d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à six jours ouvrables, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables supplémentaires ; il ne bénéficie que d'un jour supplémentaire lorsque la fraction comprend de trois à cinq jours de congé ;
- e)** La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chaque établissement au plus tard le 31 mars ;
- f)** Les époux travaillant dans le même établissement prennent leurs congés simultanément ;
- g)** Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire ou qui sont en cours d'apprentissage, bénéficiera, dans toute la mesure du possible, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;
- h)** Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront intégralement remboursés par l'employeur ;

i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions exceptionnelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés éducation (loi du 3 juillet 1957) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ;

j) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article No. 54 j du livre II du code du travail modifié, soit 1/12 des rémunérations totales perçues pendant la période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, soit le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, selon le mode de calcul qui lui est le plus favorable ;

k) L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols, tels que définis à l'article 5 du décret du 10 juillet 1913 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de six mois passés dans les sous-sols ;

l) Congés d'ancienneté. — Le personnel bénéficie de congés supplémentaires annuels qui ne peuvent être accolés aux congés annuels légaux (sauf accord des deux parties) dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe d ci-dessus relatif au fractionnement des congés.

Article 46 **Congés exceptionnels**

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

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

- mariage du salarié (après six mois de présence dans l'entreprise) : cinq jours normalement travaillés ;
- mariage d'un enfant : deux jours normalement travaillés ;
- mariage d'un petit-enfant, d'une soeur ou d'un frère : un jour normalement travaillé ;
- mariage du père ou de la mère : un jour normalement travaillé ;
- communion ou confirmation d'un enfant ou d'un petit-enfant : un jour normalement travaillé ;
- décès du conjoint : quatre jours normalement travaillés ;
- décès d'un enfant : trois jours normalement travaillés ;
- décès du père ou de la mère : trois jours normalement travaillés ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents : un jour normalement travaillé ;
- lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du lieu de la résidence, il sera accordé un jour de congé supplémentaire ;
- déménagement du salarié : un jour normalement travaillé.

Les congés exceptionnels ci-dessus énumérés seront pris au moment même des événements ; ils ne peuvent se cumuler avec les congés payés.

Article 47 **Obligations militaires**

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

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, dans la limite de trois jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 48 **Maladie**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie dûment justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

À partir du quatrième jour d'absence due aux causes visées par le présent article, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

- après 1 an de présence : 1 mois à 100 p. 100 ;
- après 3 ans de présence : 1 mois à 100 p. 100 ; 1 mois à 75 p. 100 ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 p. 100 ;
- après 8 ans de présence : 2 mois et demi à 100 p. 100 ;
- après 13 ans de présence : 3 mois à 100 p. 100 ;
- après 18 ans de présence : 3 mois et demi à 100 p. 100 ;
- après 23 ans de présence : 4 mois à 100 p. 100 ;
- après 28 ans de présence : 5 mois à 100 p. 100,

sans que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mutuelle ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le salaire mensuel moyen perçu par lui pendant les douze mois précédant la maladie ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus d'un ou cinq mois suivant le cas, ou cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Pendant les trois premiers mois de leur maladie, et après deux ans de présence, les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux articles 38 et 42 de la présente convention seront applicables.

Article 49 **Accidents du travail**

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

Les dispositions de l'article 48 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence d'un an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail.

Article 50 **Priorité de réembauchage par suite de licenciement pour maladie ou accident du travail**

Le personnel licencié pour cause d'absence due à la maladie ou à un accident du travail aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant la date du constat médical de la guérison par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) Six mois pour les salariés ayant moins d'un an de présence ;
- b) Un an pour les salariés ayant plus d'un an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de six jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite.

Article 51 **Maternité**

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n°15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

Un congé prénatal et postnatal de seize à vingt-deux semaines consécutives sera accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne les seize semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée pré-natale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

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

À partir du quatrième mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire répartie à son choix et en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal sur la base de huit heures par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés au 3^e alinéa ci-dessus, les salariées pourront, sur leur demande faite par lettre recommandée avec avis de réception, obtenir, pour élever leur enfant, une mise en disponibilité d'une durée de deux ans au maximum dans les conditions définies au tableau ci-après.

À l'expiration de ce congé maximal de deux ans, et à condition de prévenir l'employeur dans les conditions ci-dessus de leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant leur salaire antérieur dans les conditions du tableau ci-dessous.

DURÉE de la mise en disponibilité	DATE à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception	DATE à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception
	De la prolongation	De la reprise
1 an	1 mois avant	1 mois avant
15 mois	2 mois avant	2 mois avant
18 mois	2 mois avant	2 mois avant
21 mois	2 mois avant	2 mois avant
24 mois	—	2 mois avant

Ces périodes trimestrielles ne sont pas fractionnables, ni pour une reprise, ni pour une prolongation.

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, six jours ouvrables de congé non payés par année civile, pour soigner un enfant malade et à charge.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié sauf dans les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du livre I^{er} du code du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie, il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

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

En cas de maternité, les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 p. 100 de leurs salaires pendant la totalité de leurs congés de maternité.

Article 52

Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité

La base de calcul de ces indemnités résultera de la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pendant les douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, soumises à cotisations de sécurité sociale.

Article 53

Absence pour cas fortuit ou de force majeure

Les absences dues à un cas fortuit ou à la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié, à condition que l'employeur en soit informé dans les plus brefs délais possibles.

Article 54

Dossiers du personnel

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé.

Il pourra obtenir toutes précisions concernant cette note, ceci en présence du délégué de son choix et y porter éventuellement ses observations.

Article 55

Tenue de travail

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera fournie et entretenue par l'employeur, dont elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tenues en matières les plus inflammables.

Article 56

Réembauchage

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention pour maladie, accident du travail, obligations militaires et causes économiques viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

L'employé réembauché du fait des priorités de réembauchage et qui n'était pas parti de son fait conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Article 57

Personnel sous contrat à durée déterminée

(Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

Les employeurs pourront occuper du personnel sous contrat à durée déterminée dans les cas suivants :

1. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée pendant leurs congés payés ;
2. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne marche du service concerné ;
3. Pour assurer le fonctionnement des entreprises pendant les périodes nécessaires :
 - a) À l'exécution d'un travail inhabituel de durée limitée ;
 - b) À l'exécution d'un surcroît exceptionnel de travail précisé dans le contrat ;
 - c) Dans les établissements où l'activité locale est saisonnière, pendant la période de pleine saison.

La prorogation ou le renouvellement du contrat à durée déterminée ne pourra s'effectuer que dans les conditions fixées par la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979, en particulier par les articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1, L. 122-3 du code du travail.

Tout contrat à durée déterminée sera écrit et mentionnera le motif pour lequel il est conclu.

En cas de remplacement d'un employé absent, le contrat devra préciser le nom de la personne remplacée ; il prendra fin au retour de celle-ci.

Si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise à la fin de leur contrat sans qu'il y ait eu notification écrite de renouvellement ou de prorogation, leurs contrats deviendront automatiquement des contrats à durée indéterminée.

Lors de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour le même emploi, les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée entreront en ligne de compte tant pour la durée de la période d'essai que pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

Sous réserve de la durée suffisante de l'ensemble de leurs contrats, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dispositions prévues à la présente convention, relatives au droit syndical et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux accidents du travail, aux congés normaux et spéciaux.

Article 58

Personnel à temps partiel

(Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet, c'est-à-dire travaillant normalement, à la fois, moins de cinq jours et moins de quarante heures par semaine.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat d'une durée indéterminée précisant les jours et horaires de travail afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises, en dehors de l'horaire prévu au contrat. Le fait, pour un employé, de ne pouvoir répondre à une demande de travail en dehors de l'horaire prévu au contrat, ne pourra en aucune façon constituer un motif de licenciement.

Ce personnel bénéficiera, lorsqu'il aura l'ancienneté requise, des dispositions prévues à la présente convention.

Cependant, en ce qui concerne le temps libre en vue de la recherche d'un nouvel emploi durant la période de délai-congé réciproque, les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal au quart de la durée du travail effectif à accomplir pendant la durée du préavis.

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

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

L'employé à temps partiel licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi, pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

La rémunération de l'employé à temps partiel sera établie sur la base du salaire de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet.

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation sera appliquée pour le calcul de cette rémunération.

En ce qui concerne l'aménagement par l'employeur à titre permanent ou temporaire d'horaires du travail réduits applicables aux seuls salariés qui en font la demande, il sera fait application de l'article L. 212-4-2 du code du travail qui stipule en particulier que ces horaires réduits doivent être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 59 **Hygiène et sécurité**

(Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

Une commission d'hygiène et de sécurité sera mise en place dans les établissements d'au moins cinquante salariés. Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel seront chargés de veiller à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dispositions légales.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnelle sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas et l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité.

Les dispositions légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des enfants de moins de dix-huit ans et des femmes sont étendues à tous les salariés lorsque la température est inférieure à zéro degré centigrade.

Toutes dispositions seront prises pour que la sonorisation des magasins (musique d'ambiance, annonce publicitaire) ne soit pas permanente et pour que le niveau du bruit ne soit pas excessif, conformément à la recommandation du 11 novembre 1973 de la sécurité sociale (service prévention).

Article 60 **Date d'application**

Tous les délais prévus à la présente convention s'entendent de date à date.

Article 61 **Commission paritaire de conciliation**

(Abrogé par Accord du 23 mai 2018)

Les différents collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement intéressé seront déférés à une commission paritaire nationale composée d'au moins trois représentants des organisations syndicales de salariés et trois représentants de l'organisation patronale, signataires, qui se réunira dans un délai maximum de quinze jours, dans les conditions d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la commission sera assuré par l'organisation syndicale patronale.

Article 62 **Cas non prévus à la présente convention**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

Article 63 **Dépôt**

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article No. 31 du livre I^{er} du code du travail.

Article 64
Adhésion postérieure

Conformément à l'article No. 31 c du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale reconnue représentative à l'échelon national, ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable après notification aux signataires de la convention, à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 65
Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander, conformément à l'article No. 31 j modifié du livre I^{er} du code du travail, l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Mod. par Avenant 10 avr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 10 juill., applicable à compter de son agrément, et au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant « maîtrise »

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel maîtrise des maisons de vente et siège des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains articles de la convention collective nationale signée à ce jour.

Article 2

Champ d'application

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification « Maîtrise » figurant en annexe.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises du chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés de leur exécution de façon permanente et sous leur responsabilité. Ils distribuent et coordonnent le travail d'un ensemble d'employés ou ouvriers en assurant le rendement et la discipline dans le travail.

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant, certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de commandement lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités dans l'exécution.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel de maîtrise des entreprises susvisées.

Article 3

Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux

(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre des catégories d'emplois définies en annexe I.

Les salaires mensuels minimaux de ce personnel font l'objet d'une annexe "Salaires".

Article 4

Contrat de travail — Période d'essai

(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)

Mod. par Accord 15 juin 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

Le contrat de travail, obligatoirement rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans

la convention collective nationale et le présent avenant, sous réserve que ces dispositions ne soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction, être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé » après un délai de réflexion maximal de huit jours.

Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi figurant dans la classification en annexe ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière et, notamment, la possibilité de changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

Le contrat n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de deux mois.

(Accord 15 juin 2018, étendu) La durée de la période d'essai des Agents de maîtrise est de deux mois, renouvelable une fois, soit au maximum de quatre mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

(Accord 15 juin 2018, étendu) L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Article 5

Promotion — Perfectionnement

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé ou maîtrise travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de deux mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximale de deux mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il 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 ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter à la maîtrise l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

Article 6

Mutation définitive

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification de l'agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dispose d'un délai de réflexion de huit jours pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait de l'intéressé.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue à l'agent de maîtrise.

Si, à la demande de l'employeur, un agent de maîtrise est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalents à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

Article 7

Déplacements

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 agent de maîtrise 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 les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Article 8

Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'intéressé, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 9

Rupture du contrat de travail — Délai-congé

(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de deux mois, sauf en cas de faute grave.

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception conformément à l'article No. 23 du livre I^{er} du code du travail.

Le délai-congé part de la date de première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toujours dispenser l'agent de maîtrise 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 des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque.

L'agent de maîtrise licencié, après avoir exécuté la moitié du délai de préavis, et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé, pourra, après en avoir avisé son employeur huit jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité de délai-congé.

Article 10

Temps libre en vue d'un réembauchage

(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)

Pendant la période de délai-congé réciproque de deux mois prévue à l'article précédent et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les agents de maîtrise seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise.

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

Article 11

Indemnité de licenciement

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)

Tout agent de maîtrise congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé et après deux ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si l'agent de maîtrise compte plus de deux ans et jusqu'à dix ans révolus d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à un dixième du

salaires mensuel moyen des douze derniers mois

précédant le licenciement.

À partir de la dixième année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au montant de l'indemnité précédente acquise à la dixième année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de dix ans, à deux cinquièmes du salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à neuf fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour l'agent de maîtrise licencié après l'âge de cinquante ans et plus, et ayant vingt ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 p. 100

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, les indemnités seront plafonnées à six fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Conformément à l'article 42 de la convention collective nationale, l'employeur pourra être autorisé à obtenir des délais dans le règlement des indemnités.

Les indemnités de licenciement ne peuvent se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un agent de maîtrise est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

1. Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avec le déclassement, évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tenant compte du salaire minimal, en vigueur au jour du licenciement, de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son déclassement.

2. L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste le moins rétribué, calculée sur la base des appointements au jour du licenciement.

Article 12

Allocation de fin de carrière

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (soixante-cinq ou soixante ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ — que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur — l'agent de maîtrise percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un agent de maîtrise de moins de soixante-cinq ans comptant la même ancienneté.

L'indemnité supplémentaire prévue pour les agents de maîtrise âgés de cinquante ans et plus n'est pas due.

Si l'agent de maîtrise prend sa retraite de sa propre initiative, à un âge compris entre soixante ans et soixante-cinq ans, il recevra l'allocation de fin de carrière calculée en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Article 13

Maladie

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)

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

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement éventuel sera faite à ce dernier par lettre recommandée, avec avis de réception, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du préavis prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, et, éventuellement, au titre du régime de prévoyance des assimilés cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'il perçoive :

- après un an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 p. 100 ;
- après trois ans de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 p. 100, 1 mois à 75 p. 100 ;
- après cinq ans de présence dans l'entreprise : 2 mois à 100 p. 100 ;
- après huit ans de présence dans l'entreprise : 2 mois et demi à 100 p. 100 ;
- après treize ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 p. 100 ;

-
- après dix-huit ans de présence dans l'entreprise : 3 mois et demi à 100 p. 100 ;
 - après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 p. 100 ;
 - après vingt-huit ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 p. 100.

Si plusieurs congés de maladie sont pris 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.

Pendant les trois premiers mois au moins et pendant la période d'indemnisation, et sous réserve de deux ans de présence dans l'entreprise, les intéressés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

Article 14 **Accidents du travail**

Les dispositions de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence d'un an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail.

Article 15 **Protection sociale complémentaire**

Mod. par Avenant 10 avr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 10 juill., applicable à compter de son agrément, et au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non-cadres dont l'emploi est classé au niveau 2 des agents de maîtrise, en application de l'accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC.

Avenant « cadres »

Article 1 **Objet**

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel cadre des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains des articles de la convention collective nationale signée ce même jour.

Article 2 **Champ d'application**

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification « Cadre » figurant en annexe I.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs possédant une formation technique administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle 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.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables aux cadres des entreprises visées.

Article 3 **Catégories D'emplois et salaires mensuels minima**

(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre les catégories d'emplois définis en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel font l'objet d'une annexe "Salaires".

Article 4 **Contrat de travail - Période d'essai**

(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)

Mod. par Accord 15 juin 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

Le contrat de travail du cadre, rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans la convention nationale et le présent avenant sous réserve que ses dispositions ne lui soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction du cadre, être signé par les parties, avec la mention « Lu et approuvé » après un délai maximum de réflexion de quinze jours. Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi dans la classification figurant en annexe I ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et notamment la possibilité du changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

(Accord 15 juin 2018, étendu) La durée de la période d'essai des Cadres est de trois mois, renouvelable une fois, soit au maximum de six mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, si la période d'essai est supérieure à trois mois, les parties ne pourront résilier le contrat, une fois passée la période des trois premiers mois, qu'en respectant un préavis réciproque de un mois, sauf cas de faute grave ou de force majeure.

(Accord 15 juin 2018, étendu) L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Article 5 **Promotion, perfectionnement**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé, maîtrise ou cadre, 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 de l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de trois mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si, à la fin de cette 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 ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

Article 6

Affectations temporaires

Mod. par Accord 12 nov. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC-CSFV ;

FEC-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- La longue maladie,
- Le congé de maternité ou d'adoption,
- Le congé parental,
- Le congé parental d'éducation,
- Le congé de soutien familial,
- La formation de longue durée,
- La vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement,
- Le congé pour création d'entreprise,
- Le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise, ou à défaut conventionnelle, du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

Article 7

Mutation définitive

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification du cadre muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, le cadre dispose d'un délai de réflexion de deux semaines pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait du cadre.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue au cadre.

Si, à la demande de l'employeur, un cadre est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalents à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

Article 8

Déplacements

(Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978, JO 9 août 1978)

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 cadre 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, à comparaison égale, à l'évaluation forfaitaire des dépenses d'automobile admise par l'administration fiscale et publiée au *Bulletin officiel de la direction générale des impôts*, avec plafond d'une puissance maximale de 7 chevaux fiscaux ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Article 9

Changement de résidence

(Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 1^{er} novembre 1977)

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu du travail accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, dans le cas où le changement de résidence non accepté par le cadre concerné provoquerait la rupture du contrat de travail, la rupture sera considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 10

Rapatriement et déménagement

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de deux ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le cadre a la possibilité de choisir entre le remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les six mois suivant le terme du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximal dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le cadre démissionnaire dans un délai inférieur à un an après son changement de résidence devra rembourser à son employeur les frais de déménagement et de voyage engagés par ce dernier à l'occasion de ce changement.

Article 11

Prime d'ancienneté

(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale)

La prime d'ancienneté prévue à l'article 31 de la convention collective nationale est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au cadre dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum garanti de la catégorie, augmenté de la prime d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dans l'entreprise (pour le montant de la prime d'ancienneté, se reporter à l'annexe Salaires).

Le bulletin de paye devra mentionner que la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération.

Article 12

Heures supplémentaires

(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale)

Les dispositions légales et celles prévues dans la convention collective nationale sur la durée du travail s'appliquent en règle générale au cadre ; toutefois la rémunération qui lui est fixée tient compte de l'horaire de l'entreprise et inclut forfaitairement les dépassements d'horaire qu'il pourrait être amené à faire pour remplir sa fonction, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au salaire minimum garanti de la catégorie, augmenté de la majoration pour dépassement d'horaire régulièrement effectué dans l'entreprise et, éventuellement, de la prime d'ancienneté visée ci-dessus.

Article 13

Rupture du contrat de travail, délai-congé

(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)

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

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément à l'article No. 23 du livre 1^{er} du code du travail. Le délai-congé part de la date de première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toujours dispenser le cadre 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 des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre congédié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 14

Temps libre en vue d'un réembauchage

(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le cadre licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Le cadre licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci conformément au dernier alinéa de l'article précédent.

Article 15

Convocation avant licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur ou son représentant habilité convoquera l'intéressé pour lui signifier cette décision.

Article 16

Indemnité de licenciement

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980, JO 9 octobre 1980)

(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)

Tout cadre congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé, après deux ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le cadre compte plus de deux ans et moins de cinq années d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à un dixième du

salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

Après cinq années d'ancienneté et jusqu'à quinze années révolues, l'indemnité sera égale, par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise, à 1/5 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

À partir de la quinzième année d'ancienneté, il s'ajoutera au montant de l'indemnité précédente acquise à la quinzième année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de quinze ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à douze fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour le cadre congédié âgé de cinquante ans et plus et ayant plus de vingt ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 p. 100.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs à la suite de difficultés économiques caractérisées, les indemnités ci-dessus seront plafonnées à six fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Conformément à l'article 42 de la convention collective nationale, l'employeur pourra être autorisé à obtenir des délais dans le règlement des indemnités.

Les indemnités de licenciement ne peuvent se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant le déclassement évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tenant compte du salaire minimal, en vigueur au jour du licenciement, de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son déclassement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans le poste le moins rétribué est calculée sur la base des appointements au jour du licenciement.

Article 17 **Allocation de fin de carrière**

(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale)

L'âge normal de départ à la retraite prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant de soixante-cinq ans, le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes. Trois mois au moins avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, les parties doivent s'informer mutuellement de leurs intentions à cet égard.

S'il y a prolongation du contrat, un délai de préavis minimum de trois mois devra être respecté pour sa résiliation.

Le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans recevra une allocation de fin de carrière égale à la moitié des indemnités de licenciement prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue pour les cadres âgés de cinquante ans et plus n'est pas due.

Si le cadre prend sa retraite de sa propre initiative à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, il recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Article 18 **Maladie**

(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)

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

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du préavis de licenciement prévu au présent avenant.

Lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, les cadres bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après un an de présence dans l'entreprise : deux mois à 100 p. 100 et un mois à 75 p. 100 ;
- après cinq ans de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 p. 100 ;
- après dix ans de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 p. 100 et un mois à 75 p. 100 ;
- après quinze ans de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100 p. 100 et un mois à 75 p. 100 ;
- après vingt ans de présence dans l'entreprise : six mois à 100 p. 100.

Si plusieurs congés de maladie sont pris 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.

Pendant la durée de la période d'indemnisation, sous réserve de deux ans de présence dans l'entreprise, les cadres malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

Article 19 **Accidents du travail**

(Modification de l'article 49 de la convention collective nationale)

Les dispositions de l'article 18 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence d'un an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail.

Article 20 **Retraites**

Outre l'adhésion obligatoire au régime de retraite des cadres portant sur la part de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale et dont le taux est au minimum de 8 p. 100, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, est également obligatoire.

Les entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la tranche inférieure au plafond de la sécurité sociale sont dispensées de l'application du présent article.

Classifications professionnelles **Accord du 20 juin 2016**

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable au plus tard dans les 12 mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT

I. Préambule

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'actualiser le dispositif de classification.

Elles décident de mettre en œuvre une grille adaptée aux différentes filières qui composent la branche :

- Le réseau / les magasins
- La logistique
- L'offre
- L'administratif.

Ce nouveau dispositif prend aussi en compte les changements technologiques et sociologiques que connaît le secteur.

La classification est fondée sur des critères classants qui indiquent le degré d'exigence requis pour classer les emplois dans chaque niveau de la grille.

Cinq critères ont été retenus :

- Niveau de connaissances : Il s'agit du niveau de formation (ou d'expérience acquise) requis pour tenir l'emploi
- Niveau de technicité : Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exécution de travaux simples et répétitifs à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines
- Niveau de responsabilité dans l'emploi : Le niveau de responsabilité dans l'emploi va du simple respect de procédures jusqu'à la charge d'objectifs nombreux et complexes
- Niveau d'autonomie dans l'emploi : Ce critère s'apprécie au niveau des initiatives qui peuvent être prises
- Niveau d'échange, de relations et de communication : Ce critère s'apprécie en fonction du niveau d'échange requis avec l'environnement professionnel (clients, collègues, hiérarchie...).

II. Grille de classification

La grille de classification couvre les statuts Employés, Agents de Maîtrise et Cadres. Elle comporte neuf niveaux :

- quatre pour les Employés
- deux pour les Agents de Maîtrise
- trois pour les Cadres.

Ces niveaux sont définis comme suit :

Statut	N	Définition
Employé	1	<p>L'emploi est accessible sans niveau de formation particulier.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples et bien définis ne nécessitant pas de technicité particulière. La responsabilité dans l'emploi implique le seul respect des instructions précises et détaillées données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques.</p> <p>L'emploi requiert un niveau minimum d'échanges avec l'environnement professionnel (clients, hiérarchie, collègues).</p> <p>Le temps de présence à ce niveau dans l'entreprise ne peut excéder un an.</p>
	2	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau CAP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux nécessitant l'application de techniques simples.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi implique le respect des consignes données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles très fréquents.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité à pouvoir structurer un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un argumentaire et apporter des conseils à des interlocuteurs.</p>
	3	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau BEP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences techniques précises.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le respect et l'application des consignes générales et des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes simples rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents.</p> <p>L'emploi requiert une capacité d'échange et de compréhension de situations variées en vue d'y apporter une réponse.</p>
	4	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau Bac ou Bac Professionnel (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences techniques variées.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le strict respect des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes courants rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute permettant d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents acteurs de l'environnement professionnel.</p>

Statut	N	Définition
AM	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau Bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p> <p>L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions courantes dans le cadre des procédures globales existantes et de contrôles ponctuels de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité de transmission de savoir-faire vis-à-vis des collaborateurs.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau Bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de petite taille et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise individuelle de décisions courantes dans le cadre global des procédures existantes ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'animation et de transmission de savoir-faire.</p>
Cadre	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau Bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de techniques appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes qui peuvent avoir des interactions les uns avec les autres.</p> <p>L'emploi comprend une mission de gestion d'une unité de travail moyenne (en effectif, chiffre d'affaires...) et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs propres à l'unité de travail en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'actions nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'emploi nécessite la prise autonome de décisions se rapportant à l'unité de travail et le report, pour le reste, à la hiérarchie en proposant systématiquement des solutions.</p> <p>L'emploi nécessite l'exercice d'actions de management et/ou la transmission de savoir-faire.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau Bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques et sociales et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant la plupart du temps des interactions avec d'autres périmètres de la société.</p> <p>L'emploi comprend une mission d'organisation et de gestion d'une unité de travail importante ou de plusieurs unités de travail et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant ou sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'actions nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p> <p>L'emploi nécessite la prise individuelle des décisions relevant de son périmètre. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>
	3	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et le secteur d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences techniques diverses et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transversaux impliquant de nombreux acteurs dans ou à l'extérieur de la société.</p> <p>L'emploi engendre une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs nombreux et complexes conformes à la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise.</p> <p>Les décisions relevant du périmètre de l'emploi sont prises de façon totalement autonome. Le contrôle s'opère sur les résultats globaux de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>

III. Dispositions finales

a) Mise en œuvre

Deux outils disponibles en annexes sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la grille de classification. Il s'agit :

- D'emplois repères illustrés par des fiches métiers
- D'un exemple de système de pesée de postes.

b) Date d'application

Les entreprises devront mettre en œuvre le présent accord au plus tard dans les 12 mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

c) Portée

Les dispositions de cet accord remplacent les annexes de la convention collective relatives aux classifications jusqu'alors en vigueur.

La mise en œuvre de cette grille de classification ne devra pas conduire, pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, à une baisse de rémunération, ni à une suppression d'avantages acquis grâce à l'ancienne classification, notamment en matière de prime d'ancienneté (dont le montant sera toutefois arrêté à la date de passage à la nouvelle grille).

Les entreprises devront par ailleurs veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de cette grille de classification.

d) Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place pour une durée minimum de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de la Fédération des Enseignes de l'Habillement.

Tout problème d'interprétation du présent texte peut être inscrit à l'ordre du jour des réunions.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation doit être annexée au courrier de saisine.

Le siège de cette instance est fixé à l'adresse de la Fédération des Enseignes de l'Habillement.

La commission de suivi ne peut être saisie que par ses membres.

Cette instance se réunit dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

Les parties sont entendues contradictoirement ou séparément.

e) Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

Pour faciliter la mise en œuvre de la grille de classification, deux outils sont mis à disposition des entreprises :

- Des emplois repères illustrés par des fiches métiers
- Un exemple de système de pesée de postes

Emplois repères

Les différents emplois existant dans les entreprises de la branche sont classés par application des définitions de niveaux indiquées dans la grille de classification.

Pour faciliter ce classement, certains emplois - que l'on peut qualifier d'emplois repères - sont répertoriés et classés à titre indicatif ci-dessous sous des termes génériques qui, selon les entreprises, peuvent porter des dénominations différentes.

Il est à noter que la totalité de ces emplois repères n'existent pas nécessairement dans toutes les entreprises.

Cette liste est établie sous réserve de l'évolution des activités et des modes d'organisation, qui peut amener à sa révision.

Emploi - Statut	Employés				AM		Cadres		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Réseau/Magasin									
Directeur(trice) commercial									X
Directeur(trice) régional								X	
Responsable de secteur							X	X	
Directeur(trice) de magasin							X		
Responsable de magasin					X	X	X		
Responsable de rayon					X	X	X		
Responsable adjoint de magasin				X	X	X			
Responsable adjoint de rayon				X	X				
Vendeur(euse) principal			X	X	X				
Vendeur(euse)	X	X	X	X					
Caissier(ère)	X	X	X						
Employé(e) de magasin	X	X	X	X					
Logistique									
Directeur(trice) d'entrepôt								X	X
Responsable d'exploitation/de service							X	X	
Responsable d'équipe logistique					X	X	X		
Responsable import/export						X	X		
Responsable transport						X	X		
Responsable qualité						X	X		
Contrôleur qualité				X	X	X			
Technicien de sécurité/maintenance			X	X	X	X			
Agent logistique		X	X	X					
Employé(e) logistique	X	X	X	X					
Manutentionnaire	X	X	X	X					
Offre									
Directeur(trice) de collection								X	X
Coordinateur(trice) style/collection					X	X	X	X	
Styliste					X	X	X		
Assistant(e) style/collection			X	X	X	X			
Modéliste				X					
Chef de produit						X	X		
Directeur(trice) des achats								X	X
Gestionnaire achats					X	X	X		
Acheteur(euse)						X	X		
Approvisionneur			X	X	X				
Gestionnaire de stocks					X	X	X		

Emploi - Statut	Employés				AM		Cadres		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Responsable qualité					X	X			
Chargé de communication					X	X			
Responsable Marketing					X	X	X		
Chargé(e) d'études marketing				X	X	X			
Responsable Merchandising					X	X	X		
Merchandiser				X	X	X			
Responsable de vitrines					X	X	X		
Administratif/Support									
Directeur de la communication								X	
Responsable communication					X	X	X		
Chargé de mission communication				X	X	X			
Directeur des ressources humaines									X
Responsable des ressources humaines						X	X	X	
Assistant RH				X	X	X	X		
Responsable paye					X	X	X		
Gestionnaire de paye				X	X	X			
Directeur juridique									X
Responsable juridique						X	X	X	
Juriste						X	X	X	
Directeur immobilier/développement/expansion									X
Responsable immobilier/développement/expansion						X	X	X	
Chargé(e) de mission immobilier/développement/expansion					X	X	X		
Directeur informatique/multimédia									X
Responsable informatique/multimédia						X	X	X	
Chef de projet informatique/multimédia						X	X		
Technicien informatique				X	X				
Responsable développement durable/hygiène/environnement					X	X	X		
Chef de projet développement durable/hygiène/environnement					X	X	X		
Chargé de mission développement durable/hygiène/environnement					X	X			
Directeur de travaux/maintenance/sécurité									X
Responsable de travaux/maintenance/sécurité						X	X		
Agent de sécurité	X	X	X	X					
Directeur administratif/financier									X
Auditeur					X	X	X		
Responsable de la comptabilité					X	X	X	X	
Comptable			X	X	X				
Trésorier					X	X	X		

Emploi - Statut	Employés				AM		Cadres		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Assistante de direction					X	X	X		
Agent administratif	X	X	X	X					
Assistant administratif		X	X	X					

Libellé : Modéliste

Autres libellés : modéliste-toiliste

Description synthétique

Le modéliste «donne vie» aux vêtements dessinés par le styliste. À partir d'un cahier des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un patron ou un prototype en tissu avec tous les repères techniques de couture pour pouvoir lancer la production en série, selon les normes de fabrication (taille, carrure,...) et les impératifs de production (coût, qualité, délais,...). Il peut travailler «à plat», sur mannequin artificiel ou avec l'aide de l'outil informatique.

Activités principales

- Concevoir un patronage (avec logiciel, par moulage ou à la main)
- Analyser le modèle à partir d'un cahier des charges, d'annotations, d'un croquis
- Concevoir un prototype
- Participer à l'amélioration des modèles de la collection
- Exploiter les tests qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fournisseur
- Participer au contrôle qualité sur site
- Analyser les modèles selon les retours clients

Activités spécifiques

- Décliner le prototype en différentes tailles, pointures, carrures...
- Réaliser un dossier technique pour chaque modèle de la collection
- Proposer des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires...
- Proposer des procédés techniques de fabrication
- Rédiger des fiches techniques pour la fabrication
- Lancer la fabrication des pré-séries, des prototypes et suivre leur réalisation
- Contrôler la fabrication des pré-séries, des prototypes

Compétences principales

- Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des vêtements
- Connaître les propriétés et spécificités de la matière utilisée
- Avoir une bonne représentation dans l'espace
- Savoir travailler en équipe
- Maîtriser les techniques de découpe
- Être force de proposition
- Être méthodique et minutieux

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec le(s) styliste(s), la direction commerciale et les ateliers de production.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs.

Libellé : Styliste

Description synthétique

Le styliste crée des vêtements et accessoires qui composeront les prochaines collections. Il met à profit ses compétences artistiques et techniques pour dessiner des modèles en mariant les formes, les tissus et les coloris. Présent tout au long des étapes de la fabrication, il intervient pour modifier et ajuster les modèles.

Activités principales

- Être à l'affût des nouvelles tendances et en veille concurrentielle

-
- Créer des collections
 - Dessiner des croquis Dessin Assisté par Ordinateur (DAO) et prévoir la gamme de coloris, impressions, tissus, accessoires ainsi que les différentes techniques de réalisation
 - Présenter et expliquer les croquis, les modèles, les créations
 - Assurer le suivi de fabrication
 - Participer à la réalisation du patron
 - Participer à la réalisation du prototype
 - Réajuster et corriger le prototype
 - Sélectionner les matières, les fournitures, les accessoires
 - Présenter la collection en interne aux équipes

Activités spécifiques

- Animer une équipe en fonction de la taille de l'organisation et du positionnement

Compétences principales

- Appliquer la stratégie de l'entreprise
- Maîtriser les logiciels de Conception et de DAO
- Connaître les tendances actuelles en termes de mode
- Maîtriser les techniques de stylisme
- Maîtriser l'anglais technique
- Être créatif et anticiper les tendances de mode
- Savoir mettre en avant les caractéristiques des modèles et des créations
- Savoir travailler en équipe
- Être force de proposition

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec le modéliste, le coloriste/infographiste, la direction commerciale.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les différents acteurs de la mode.

Libellé : Assistant style collection

Autres libellés : Assistant gestionnaire de collection, assistant de collection

Description synthétique

L'assistant style collection constitue le principal soutien administratif du directeur de collection et des coordinateurs. Il participe à la création, au suivi ainsi qu'aux tâches administratives de la conception des collections. Selon son expérience et les choix d'organisation, il pourra intervenir dans la validation des prototypes.

Activités principales

- Participer à la création des collections
- Contribuer à la réalisation des planches de tendances (shopping, internet, presse...)
- Participer à la veille concurrentielle
- Participer à la recherche et au suivi des commandes de pièces-types et d'échantillons
- Participer à l'élaboration du book de production (création des fiches production, demande des fiches techniques,...)
- Gérer la partie administrative des collections
- Assurer le lien avec les fournisseurs en organisant notamment la prise de rendez-vous
- Effectuer le suivi de la facturation
- Rédiger et suivre les bons de commande (quantité par taille, date de livraison, prix de vente, potentiel...).
- Contribuer à la gestion de l'avancement des collections, matières et produits finis
- Analyser les tableaux de bord d'avancement
- Suivre le respect des plannings de transmission des dessins et des modèles
- Intervenir dans le contrôle du processus de réalisation des collections

Activités spécifiques

- Gérer l'agenda du directeur de collection (déplacements, rendez-vous)
- Intervenir dans la validation des prototypes d'une famille de produits

Compétences principales

- Connaître la stratégie de l'entreprise
- Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs
- Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication
- Maîtriser les logiciels de Conception et de Dessin Assistés par Ordinateur (CAO/DAO)
- Maîtriser les outils bureautiques
- Maîtriser l'anglais technique
- Organiser son travail en respectant les délais
- S'adapter à des profils d'interlocuteurs variés

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec le directeur de collection et l'ensemble des équipes intervenant sur les collections. Il travaille avec la production (stylistes, modélistes) mais également avec d'autres directions de l'enseigne (achats, marketing, etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs.

Libellé : Directeur de collection

Autres libellés : responsable de style, directeur de style

Description synthétique

Le directeur de collection pilote l'ensemble des étapes d'élaboration d'une nouvelle collection de la création à la présentation et encadre ses équipes. Il oriente le travail des différents services ayant en charge la nouvelle collection.

Activités principales

- Appréhender les tendances et créer une (des) collection(s)
- Traduire les tendances (veille, shopping, cahiers de tendance...)
- Elaborer le(s) plan(s) de collections (thèmes, modèles, matières, coloris...)
- Valider les prototypes : choix de tissus, modèles, essayages
- Manager les équipes de style
- Recruter et développer les compétences de ses équipes
- Coordonner le travail de l'équipe de style
- Fixer des objectifs de réalisation par rapport au budget attribué
- Superviser l'achat des matières de la collection
- Conduire le planning des achats de collection
- Gérer l'avancement des collections, matières et produits finis
- Analyser les tableaux de bord sur le suivi des ventes
- Assurer le respect des plannings de transmission des dessins et modèles
- Contrôler le processus de réalisation des collections

Activités spécifiques

- Coordonner la politique des prix, des matières premières et des produits finis

Compétences principales

- Maîtriser l'image et la stratégie de l'entreprise
- Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs
- Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication
- Maîtriser les logiciels de Conception et de Dessin Assistés par Ordinateur (CAO/DAO)
- Être capable de manager une équipe pluridisciplinaire
- Maîtriser l'anglais technique

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec la direction de l'entreprise. Au quotidien, il travaille avec une équipe (stylistes, modélistes) et d'autres directions de l'enseigne (achats, marketing, commerciale etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs pour analyser les tendances et l'offre.

Libellé : Gestionnaire achats

Autres libellés : assistant administration des achats, assistant achats, gestionnaire stock

Description synthétique

En étroite collaboration avec un acheteur, le gestionnaire achats assure la partie administrative du processus d'achat. En fonction des choix d'organisation et de son niveau de responsabilité, il peut venir en soutien ou prendre en charge les achats d'une ou de plusieurs familles de produits.

Activités principales

- Participer au processus administratif d'achat
- Établir les devis et transmettre les données sur les modalités techniques et commerciales (planning, prix, paiement,...) aux clients, commerciaux terrain,...
- Passer les commandes aux fournisseurs
- Suivre les commandes et leur facturation
- Informer sur les caractéristiques produits, processus d'achat (délais, tarifs, promotions, nouveaux produits)
- Suivre la performance produit en magasin
- Effectuer le suivi des fournisseurs et proposer des solutions en cas de dysfonctionnements (livraison, garantie, règlement,...)
- Suivre les budgets
- Préparer et suivre le processus logistique associé aux achats
- Transmettre les documents afin d'organiser le transport et la livraison de la marchandise
- Réaliser la coordination, le suivi logistique des achats et de l'approvisionnement de la marchandise
- Renseigner les équipes de vente sur l'état des stocks, des commandes

Activités spécifiques

- Participer à la recherche de nouveaux fournisseurs
- Prendre en charge des achats sur une ou quelques familles de produits
- Négocier les modalités du contrat avec les fournisseurs
- Participer à des réunions avec les équipes merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes,...
- Contribuer aux bilans de fin saisons
- Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs

Compétences principales

- Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits
- Connaître l'organisation de la chaîne logistique
- Connaître le droit commercial
- Maîtriser l'anglais technique
- Maîtriser les outils bureautiques et le progiciel de gestion
- Respecter des procédures de manière rigoureuse
- Savoir être réactif en cas d'aléas

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'acheteur. Il travaille également en relation avec les directions marketing, commerciale, logistique,...

En externe, il échange avec les fournisseurs le plus souvent à distance (téléphone ou mail).

Libellé : Chef de produit

Autre libellé : responsable produit

Description synthétique

Le chef de produit analyse les besoins d'un marché et contribue au développement des ventes pour une famille ou plusieurs familles de produits. Pour ce faire, il est chargé de la sélection, du suivi des collections, des opérations marketing et du merchandising pour les produits dont il assure la gestion.

Activités principales

- Définir et développer ses gammes de produits en magasin physique ou en ligne
- Analyser les besoins des magasins

-
- Définir le positionnement du produit en intégrant la stratégie marketing de l'enseigne : produit, prix, promotion, place (4P)
 - Élaborer le plan de collection (nombre, matière, coloris, modèles, largeur et profondeur de gamme...)
 - Évaluer le marché potentiel
 - Assurer le suivi opérationnel des opérations de merchandising, de promotion et de valorisation des produits gérés
 - Suivre l'évolution des ventes et proposer des actions pour les développer
 - Réaliser une veille concurrentielle sur les produits gérés
 - Gérer la ou les familles de produits
 - Suivre les fournisseurs sur la ou les familles de produits gérée(s)
 - Créer les référencements produits et les codes prix
 - Assurer le suivi des commandes et des résultats commerciaux sur les produits gérés
 - Suivre les stocks et assurer la mise à disposition des produits en magasins
 - Assurer le reporting sur les données concernant les produits gérés

Activités spécifiques

- Animer une équipe
- Être à l'écoute des remontées des équipes commerciales

Compétences principales

- Maîtriser les techniques de marketing
- Maîtriser les outils bureautiques et de gestion
- Maîtriser l'anglais technique
- Savoir organiser un projet de marketing
- Savoir valoriser des produits et réussir à développer les ventes des produits sous sa responsabilité
- Savoir analyser l'évolution du marché, les nouveaux produits
- Avoir un esprit analytique

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il a des relations avec les directions commerciale, marketing, achats...

En externe, il est en relation avec les fournisseurs sur les familles de produits dont il a la responsabilité.

Libellé : Acheteur

Autres libellés : chef de marché, négociateur achat, responsable des achats

Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les produits au meilleur prix, en fonction du cahier des charges. Il négocie avec les fournisseurs en fonction des cahiers des charges financiers et techniques de l'enseigne.

Activités principales

- Référencer des fournisseurs
- Réaliser les «sourcing» matières, styles, coloris, fournitures
- Collaborer à l'élaboration du plan de collection
- Se déplacer chez les fournisseurs, négocier les conditions d'achat et les référencer
- Garantir la qualité des fournisseurs retenus
- Acheter les matières, produits ou accessoires auprès des fournisseurs
- Contractualiser avec les fournisseurs
- Assurer le suivi des critères de performances des fournisseurs
- Superviser la gestion administrative et assurer la gestion des achats, le suivi des commandes
- Gérer les budgets (outils de suivi des plans de gestion, analyse des chiffres,...)
- Passer les commandes
- Assurer les réassorts
- Améliorer le processus d'achat

Activités spécifiques

- Travailler en collaboration avec les équipes merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes,...

-
- Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs
 - Animer une équipe

Compétences principales

- Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits
- Connaître l'organisation de la chaîne logistique
- Maîtriser l'anglais technique
- Être capable de négocier auprès des fournisseurs
- Être force de proposition
- Faire preuve de rigueur

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec les directions commerciale, logistique et qualité. En fonction de l'organisation, il peut travailler avec la direction de la collection.

En externe, il échange avec les fournisseurs et le Chef de produit soit de façon indirecte soit au cours de déplacements in situ.

Libellé : Merchandiser

Autres libellés : marchandiseur visuel, marchandiseur, visual merchandiser

Description synthétique

Le merchandiser décline les concepts d'identité visuelle de l'enseigne au sein d'un ou de rayon(s), d'un ou de plusieurs magasin(s). Il est garant de l'homogénéisation de l'identité visuelle sur ce périmètre. Il contribue au développement du chiffre d'affaires par la mise en valeur des articles lors de l'implantation des vitrines ou du ou des rayon(s).

Activités principales

- Homogénéiser l'identité visuelle de l'enseigne
- Prendre connaissance des lignes directrices de l'enseigne en matière de merchandising
- Décliner les concepts d'identité visuelle sur les différents points de vente de son périmètre d'intervention
- Assurer la présentation des articles dans chacun de ces magasins et dans les vitrines conformément aux concepts de l'enseigne
- Contrôler le respect de l'identité visuelle sur ces points de vente
- Réaliser l'actualisation des informations et supports en matière de visual merchandising dans ces magasins
- Assurer une veille dans son domaine

Activités spécifiques

- Analyser les ventes, évaluer les axes de progression et proposer des adaptations dans son domaine
- Conseiller le personnel de vente sur le merchandising
- Participer à l'implantation des nouveaux magasins
- Animer une équipe

Compétences principales

- Maîtriser les techniques de merchandising
- Maîtriser l'outil informatique (tableur et logiciel de traitement d'image)
- Réussir à développer le chiffre d'affaires sur son périmètre par sa mise en valeur des articles
- Savoir organiser son travail
- Assurer une veille sur la mode, les besoins de la clientèle et le visual merchandising de la concurrence
- Former de personnel des magasins de manière pédagogique

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le merchandiser est en relation les directions du siège, l'encadrement du ou des magasins de son périmètre de responsabilité mais également avec l'ensemble du personnel de ce(s) magasin(s).

En externe, il peut être amené à être en relation avec la clientèle lors de ces visites en magasin.

Libellé : Responsable merchandiser

Autres libellés : responsable de l'identité visuelle, directeur merchandiser, coordinateur merchandiser, responsable du merchandisage

Description synthétique

Le responsable merchandiser met en valeur l'enseigne et les produits distribués à travers la conception et la mise en œuvre de principes de merchandising correspondants à la stratégie marketing et commerciale de l'entreprise.

Activités principales

- Contribuer à la stratégie et à la politique de merchandising de l'enseigne
- Connaître les orientations et les objectifs stratégiques et de développement de l'entreprise
- Concevoir un projet de charte visuelle globale
- Définir les grands principes d'identité visuelle des différentes gammes de produits et la politique d'agencement générale des points de vente
- Assurer le pilotage de la mise en œuvre de la politique de merchandising
- Réaliser des cahiers des charges et sélectionner les prestataires externes
- Participer aux choix ou valider les ILV (Information sur les lieux de vente), les PLV (Publicité sur les lieux de vente), des supports et matériel (accessoires d'agencement, concept-magasin, éclairage...)
- Diffuser la politique de merchandising auprès du réseau
- Réaliser le suivi des indicateurs d'activité de merchandising
- Réaliser le tableau de bord des indicateurs de réalisation de la politique de merchandising et analyser les indicateurs
- Mettre en place des plans d'actions
- Réaliser des veilles concurrentielles

Activités spécifiques

- Animer une équipe

Compétences principales

- 3 Connaître la stratégie commerciale de l'enseigne
- 3 Savoir détecter les attentes du consommateur
- 3 Connaître les méthodologies de projet
- 3 Connaître les caractéristiques des produits à mettre en valeur
- 3 Avoir des connaissances en marketing
- 3 Maîtriser les techniques de merchandising
- 3 Être un bon communicant
- 3 Faire preuve de curiosité et de créativité
- 3 Savoir manager une équipe
- 3 Maîtriser l'outil informatique
- 3 Maîtriser l'anglais technique

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec les différentes équipes des magasins et les directions commerciale, marketing, achats et collection...

En externe, il peut également travailler avec des sous-traitants (photographes, architectes, créatifs,...) afin de transformer les espaces de vente et/ou effectuer une action de promotion.

Libellé : Responsable marketing

Autres libellés : chef de projet marketing, responsable des études marketing, directeur marketing

Description synthétique

Le responsable marketing contribue à la conception de la stratégie marketing de l'enseigne. Il réalise et coordonne des études marketing afin de définir les cibles, les produits et les actions prioritaires.

Activités principales

- Effectuer des études marketing
- Analyser le marché et les tendances dans le domaine
- Réaliser et coordonner des études marketing
- Planifier et organiser des opérations marketing
- Contribuer à la définition de la stratégie marketing et communication, promotion, distribution, publicité, web et

réseau

- Rédiger des rapports et des bilans
- Préparer et réaliser des réunions de présentation
- Consulter des prestataires et suivre les opérations réalisées

Assurer des activités de gestion

- Suivre les budgets des différents projets ou études de son périmètre
- Proposer un budget prévisionnel
- Assurer le reporting des indicateurs de gestion et activité
- Piloter la politique de relation client

Activités spécifiques

- Animer une équipe

Compétences principales

- Maîtriser les outils, techniques et méthodes d'analyse marketing
- Connaître les techniques de communication
- Savoir manager une équipe
- Savoir analyser les résultats des études afin de proposer un plan d'actions
- Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse
- Piloter un projet en priorisant les opérations à mener
- Maîtriser l'anglais technique
- Savoir mobiliser des réseaux relationnels

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable marketing travaille en collaboration avec les directions marketing, achats, commerciale et support.

En externe, il est en lien avec les sous-traitants, des prestataires et les clients.

Libellé : Manutentionnaire

Autre libellé : agent de manutention

Description synthétique

Le manutentionnaire assure la manutention, la circulation ou l'entreposage de la marchandise dans un entrepôt. Le niveau de polyvalence peut être variable en fonction de son expérience et des choix organisationnels.

Activités principales

- Réaliser la manutention
- Prendre connaissance des différents documents nécessaires à l'activité (planning, plan de palettisation,...)
- Assurer la manutention des marchandises (cintrage et pliage)
- Signaler à sa hiérarchie les anomalies constatées
- Repérer et signaler les anomalies de manutention
- Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel
- Réaliser les contrôles liés à son activité
- Assurer une maintenance de premier niveau de son équipement
- Nettoyer et ranger son matériel

Activités spécifiques

- Renseigner les documents et/ou le système informatique de gestion
- Utiliser des engins de manutention motorisés

Compétences principales

- Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité
- Connaître les procédures et techniques utilisées par l'entrepôt et les appliquer
- Connaître les spécifications techniques des marchandises
- Connaître le fonctionnement des appareils de manutention utilisés
- Connaître les emplacements dédiés aux marchandises

-
- Avoir une bonne représentation visuelle dans l'espace
 - Respecter les consignes de manière rigoureuse
 - Être rigoureux dans le respect des consignes, des procédures et dans la signalétique des produits

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en collaboration avec le personnel de l'entrepôt ou du magasin.

En externe, il peut être en lien avec les transporteurs.

Libellé : Agent logistique

Autres libellés : opérateur logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire, cariste

Description synthétique

En entrepôt, l'agent logistique est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mettre à disposition et/ou d'expédier la marchandise. En fonction de l'organisation, il a en charge un ou plusieurs de ces domaines d'activités. Il peut également être amené à consulter ou à renseigner le système informatique dédié.

Activités principales

- Réceptionner la marchandise en provenance des fournisseurs
- Stocker la marchandise
- Ranger les articles dans les zones de stockage
- Enregistrer informatiquement les entrées et les sorties des articles
- Préparer et expédier les commandes
- — Prélever les articles depuis les zones de stockage
- Regrouper les articles correspondant aux commandes des points de vente
- Conditionner les articles selon les spécifications (cintrage, pliage,...)
- Étiqueter la commande et la placer dans la zone de chargement
- Signaler à sa hiérarchie les anomalies constatées
- Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel, des outils et des machines nécessaires à son activité
- Réaliser les contrôles liés à son activité
- Assurer une maintenance de premier niveau de son équipement
- Nettoyer et ranger son matériel

Activités spécifiques

- Vérifier quantitativement et qualitativement la réception de la marchandise

Compétences principales

- Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité
- Connaître les procédures et techniques utilisées par l'entrepôt et les appliquer
- Connaître les spécifications techniques des marchandises
- Connaître le fonctionnement des appareils de manutention utilisés
- Connaître les emplacements dédiés aux marchandises
- Avoir une bonne représentation visuelle dans l'espace
- Respecter l'organisation retenue et l'ordre des priorités
- Être rigoureux dans le respect des consignes, des procédures et dans la signalétique des produits

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille avec les équipes logistiques et transport.

En externe, il peut être en lien avec les transporteurs.

Libellé : Approvisionneur

Autres libellés : gestionnaire approvisionnement, gestionnaire de stock, gestionnaire de flux

Description synthétique

L'approvisionneur gère le niveau de stock nécessaire pour assurer la disponibilité des articles à la vente à l'ensemble des points de vente. À l'interface entre les magasins et l'entrepôt, il garantit le bon flux des articles en fonction des plannings.

Activités principales

- Gérer l'approvisionnement de l'ensemble des magasins
- Prévoir les stocks à l'aide de l'outil informatique de gestion, en fonction des ventes des points de vente
- Gérer les flux de livraison avec les fournisseurs
- Prévoir l'approvisionnement des points de vente dont il a la charge
- Préparer et piloter des actions pour optimiser les stocks dans le respect du calendrier commercial
- Gérer le flux de commandes avec l'entrepôt
- Élaborer des analyses de stocks aux différents points logistiques
- Organiser les retours de marchandises «fin de saison»

Activités spécifiques

- Animer une équipe
- Participer à l'analyse des performances des fournisseurs à travers la tenue d'indicateurs
- Participer à la résolution des litiges avec les fournisseurs
- Optimiser la rotation des stocks

Compétences principales

- Connaître les spécificités d'approvisionnement des produits
- Connaître le fonctionnement et les problématiques du domaine de la logistique
- Maîtriser l'anglais technique
- Savoir utiliser les outils informatiques spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; Progiciel de Gestion Intégrée)
- Faire preuve de rigueur dans le suivi du process de gestion des stocks

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration étroite avec les directions commerciale et logistique.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais et capacités de livraison).

Libellé : Responsable d'équipe logistique

Autres libellés : chef d'équipe logistique, coordinateur logistique

Description synthétique

Le responsable d'équipe logistique exerce son activité sur une plateforme logistique/entrepôt. Il gère les flux de marchandises depuis la réception jusqu'à la livraison au sein des magasins de l'enseigne et des clients : réception, traitement, emballage, transport. Dans une démarche d'amélioration continue, il recherche de nouvelles solutions pour réduire les coûts, améliorer la sécurité, le transport et le stockage. Les missions et leur mise en œuvre peuvent varier en fonction de l'organisation (flux tendus, système global de gestion des flux...), de la taille de l'entrepôt et du niveau d'informatisation de celui-ci.

Activités principales

- Contrôler les activités logistiques
- Organiser les arrivages et la réception des marchandises
- Veiller à la bonne préparation des commandes
- Gérer les zones de préparation et s'assurer des expéditions dans les délais impartis
- Gérer les stocks
- S'assurer du respect des règles d'entreposage
- Veiller au bon état des stocks
- Rechercher de nouvelles solutions d'entreposage et de gestion des stocks
- Animer les équipes
- Organiser et animer le travail de son équipe par la mise en place d'un management de proximité
- Veiller au respect des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité
- Veiller à la propreté des zones de préparation, d'expédition et de stockage

Activités spécifiques

- Participer à l'organisation des inventaires
- Superviser l'entretien et la maintenance des matériels de manutention

Compétences principales

- Connaître les process et les règles à appliquer dans le domaine de la logistique
- Savoir utiliser les outils informatiques spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; Progiciel de Gestion Intégrée)
- Maîtriser l'anglais technique
- Faire preuve de rigueur et d'organisation
- Savoir gérer les conflits
- Être pédagogue

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille avec la direction logistique et l'ensemble du personnel de la plateforme.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais de livraison, service approvisionnement, contrôle) et les transporteurs.

Libellé : Contrôleur qualité

Autre libellé : contrôleur qualité conformité

Description synthétique

Le contrôleur qualité contribue à vérifier et/ou améliorer la qualité des articles textiles et des produits. Il effectue des contrôles à tous les stades de la fabrication : de l'élaboration du produit textile jusqu'au produit fini commercialisable, en fonction des réglementations et de la politique qualité de l'enseigne. En fonction de la taille de la structure et de son niveau de responsabilité, il peut être chargé de tout ou partie des activités suivantes : élaboration du produit textile, suivi sur la chaîne de production, contrôle du produit fini. Il contrôle potentiellement tous les stades de l'élaboration du produit.

Activités principales

- Suivre l'évolution des normes réglementaires
- Effectuer des contrôles qualité, en amont
- Participer aux tests des tissus et des matières chez les fournisseurs et en laboratoire
- Participer à la rédaction de documents relatifs à la qualité
- Participer à la définition des procédures et indicateurs qualité
- Réaliser les contrôles qualité sur les produits finis
- Tester les produits finis en laboratoire
- Tester les produits finis sur une chaîne
- Suivre les indicateurs qualité (analyses, corrections, améliorations)
- Suivre la mise en œuvre des plans d'action qualité
- Réaliser des contrôles qualité finaux avant expédition commandes (import et export)
- Contrôler physiquement les produits avec le relevé de production et le tableau des mesures

Activités spécifiques

- Réaliser des audits qualité en interne ou suivre la réalisation des audits qualité externes
- Participer à des groupes de travail
- Sensibiliser le personnel sur les procédures qualité et les dimensions hygiène et sécurité

Compétences principales

- Maîtriser les normes réglementaires en vigueur dans son domaine d'activité
- Maîtriser les techniques de contrôle et de test des produits
- Maîtriser les spécificités des produits et de leur production
- Maîtriser l'outil informatique
- Savoir rédiger des procédures et des rapports qualité
- Être rigoureux dans ces contrôles
- Expliquer ces résultats de manière pédagogique
- S'adapter à la diversité des interlocuteurs
- Maîtriser l'anglais technique

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'ensemble de la ligne de production et distribution : production, études, méthodes, services clients. Il travaille également en relation avec les auditeurs internes.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs et les sous-traitants éventuels.

Libellé : Directeur de site logistique

Autre libellé : responsable d'exploitation logistique

Description synthétique

Le responsable d'exploitation organise et met en œuvre les moyens techniques et humains afin de gérer les flux de marchandises entre leur transport, leur réception dans l'entrepôt/la plateforme logistique et leur livraison dans les points de vente.

Activités principales

- Garantir la gestion des flux
- Analyser les tableaux de bord de gestion des flux selon les périodes d'activités annuelles
- Anticiper les besoins en stockage et optimiser l'utilisation des zones de stockage
- Optimiser les flux de marchandises à l'aide d'outils informatiques
- Optimiser la supply chain
- Mettre en place des indicateurs de productivité
- Optimiser les coûts de transport
- Manager les équipes logistiques
- Gérer les besoins en ressources humaines et en matériels selon les périodes et les flux prévisionnels
- Optimiser l'organisation du travail du site
- Gérer le recrutement de nouveaux collaborateurs
- S'assurer du développement des compétences des collaborateurs
- Animer les activités des responsables d'équipe
- Garantir l'application et au respect des règles d'hygiène et de sécurité

Compétences principes

- Maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité
- Maîtriser les réglementations à appliquer en logistique et transport
- Maîtriser les processus de la chaîne logistique
- Savoir manager des équipes
- Maîtriser les logiciels de logistique (gestion de stock, commandes...) et participer à leur évolution
- Savoir analyser et anticiper dans la planification des activités et dans les choix d'organisation
- Savoir adapter l'organisation aux aléas et aux variations d'activité

Relations fonctionnelles

En interne, il est en relation avec l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs, les transporteurs et les points de vente.

Libellé : Vendeur

Autre libellé : vendeur conseil

Description synthétique

Le vendeur est chargé de vendre les produits commercialisés par son enseigne. Selon le positionnement de l'enseigne, le concept commercial et son expérience, les activités du vendeur pourront varier ainsi que le niveau d'exigence des compétences attendues.

Activités principales

- Accueillir les clients dans le point de vente
- Réaliser un acte de vente
- Identifier le besoin
- Accompagner l'acte d'achat
- Présenter les services aux clients
- Fidéliser la clientèle

-
- Informer sa hiérarchie en cas de problème sur un article, avec un client
 - Participer à la présentation des produits et à la mise en valeur
 - Réceptionner les marchandises
 - Effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising.
 - Participer à la mise en place des opérations commerciales
 - Maintenir une présentation attrayante des articles dans les rayons
 - Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits
 - Appliquer les règles de sécurisation des produits et de la démarque inconnue

Activités spécifiques

- Conseiller le client selon son besoin
- Participer au réassort de la marchandise
- Participer à la réception physique et informatique des marchandises
- Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées
- Participer au rangement du stock
- Organiser le rangement des réserves
- Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes
- Réaliser l'encaissement

Compétences principales

- Savoir accueillir les clients et les orienter selon leur besoin
- Connaître et respecter les procédures
- Connaître les techniques de vente et les appliquer dans la réalisation d'actes de vente
- Connaître les principales caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente
- S'adapter à la diversité des situations et aux différents profils des clients
- Connaître les règles de sécurité à appliquer

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le vendeur est plus particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et plus ponctuellement avec certaines fonctions du siège.

En externe, le vendeur est en relation avec les clients, les livreurs et parfois certains fournisseurs.

Libellé : Vendeur Principal

Description synthétique

Le vendeur principal assure les activités d'un vendeur mais de par son expérience, il va constituer un référent technique pour l'équipe et il est en capacité de former les nouveaux vendeurs. Selon son niveau de responsabilité et l'organisation du point de vente, il pourra être amené à remplacer son responsable et à avoir un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une petite équipe de vendeurs.

Activités principales

- Accueillir les clients dans le point de vente
- Réaliser un acte de vente
- Identifier le besoin
- Accompanyer l'acte d'achat
- Présenter les services aux clients
- Fidéliser la clientèle
- Réaliser l'encaissement
- Gérer les réclamations ou les problèmes liés à un article ou avec un client
- Participer à la présentation et à la mise en valeur des produits
- Réceptionner les marchandises
- Effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising.
- Participer à l'organisation et à la mise en place des opérations commerciales
- Maintenir une présentation attrayante des articles dans les rayons
- Contrôler le réassort de la marchandise
- Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits

-
- Appliquer les règles de sécurisation des produits et de la démarque inconnue
 - Participer à l'ouverture et à la fermeture du magasin
 - Animer une équipe
 - Transférer les compétences techniques de vente dans l'équipe
 - Contribuer à l'intégration des nouveaux vendeurs
 - Participer à la répartition des activités et à la planification dans son périmètre

Activités spécifiques

- Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle
- Participer à la réception physique et informatique des marchandises
- Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées
- Organiser le rangement des réserves
- Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes

Compétences principales

- Maîtriser les techniques de vente, les appliquer dans la réalisation d'actes de vente et réussir à les transmettre
- Connaître les principales caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente et les communiquer aux autres vendeurs
- Adapter son activité et intervenir dans la répartition des activités de l'équipe en fonction de l'affluence sur son périmètre et selon les priorités
- S'adapter à la diversité des profils des clients, y compris dans certaines situations difficiles
- Expliquer de manière pédagogique sa pratique professionnelle
- Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le vendeur principal est plus particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et plus ponctuellement avec certaines fonctions du siège.

En externe, le vendeur principal est en relation avec les clients, les livreurs et parfois certains fournisseurs.

Libellé : Responsable de rayon

Autres libellés : chef de rayon, manager de rayon, chef de secteur

Description synthétique

Le responsable de rayon a en charge l'animation commerciale sur un espace donné du point de vente. Il est garant de la bonne tenue de son secteur et participe à la force de vente. Il contribue au développement du chiffre d'affaires et de la marge de son rayon. Le périmètre d'activités en charge et le niveau de responsabilité varient selon les choix d'organisation et la taille du point de vente.

Activités principales

- Assurer l'animation commerciale de son rayon
- Communiquer avec l'équipe sur les résultats commerciaux du rayon
- Mettre en place et animer les opérations commerciales
- Contrôler la bonne tenue du rayon
- Analyser les indicateurs de gestion
- Proposer des actions pour développer le chiffre d'affaires et la marge de son rayon
- Gérer la marchandise et le niveau de stock sur son périmètre
- Mener des actions pour la lutte contre la démarque inconnue
- Prendre en charge les litiges ou les réclamations de la clientèle
- Animer l'équipe
- Sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising
- Intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon
- Planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect
- Superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe
- Évaluer et développer les compétences de l'équipe
- Respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de

sécurité

- Contribuer à la gestion commerciale du rayon
- Suivre les indicateurs de gestion commerciale pour le rayon
- Assurer le reporting des indicateurs
- Suivre et respecter les budgets du rayon
- Contribuer aux ventes et à la réalisation des encaissements
- Prendre en charge l'ouverture ou la fermeture du magasin

Activités spécifiques

- Participer au recrutement du personnel
- Assurer le remplacement de sa hiérarchie

Compétences principales

- Savoir animer une équipe
- Maîtriser les techniques de vente, réussir à les transmettre et à servir d'exemple pour l'équipe
- Savoir fixer des objectifs à l'équipe et communiquer autour des résultats pour la motiver
- Analyser les indicateurs du rayon et savoir les argumenter
- Organiser son rayon selon la stratégie commerciale de l'enseigne et de sa déclinaison au niveau du point de vente
- Savoir planifier et anticiper la préparation d'opérations commerciales
- Être réactif dans la gestion des aléas et des problèmes
- Être force de proposition dans le développement commercial du rayon
- Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable de rayon est en relation continue avec le personnel de son secteur, ses homologues et le siège.

En externe, il est en relation avec la clientèle et ponctuellement avec des livreurs, des fournisseurs et des sous-traitants.

Libellé : Responsable de magasin

Autre libellé : responsable de point de vente, directeur de magasin

Description synthétique

Le responsable de magasin gère le développement de l'activité du magasin en coordonnant l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il manage une équipe (responsable adjoint, vendeurs...) dans le cadre des politiques commerciales de l'enseigne. Selon la taille du magasin et les choix d'organisation, le niveau de responsabilité et le périmètre de ses activités peuvent varier.

Activités principales

- Gérer l'organisation et l'animation de la surface de vente
- Garantir la qualité des services aux clients
- Garantir l'implantation des articles conformément à la politique de l'enseigne
- Appliquer la politique commerciale de l'enseigne
- Organiser la journée de vente
- Gérer la gestion du point de vente
- Analyser, animer les indicateurs commerciaux et développer le chiffre d'affaires
- Assurer le reporting de l'activité
- Gérer la gestion des stocks et superviser les commandes
- Assurer la gestion administrative et financière du point de vente
- Organiser et participer à l'organisation des inventaires
- Manager les équipes
- Participer au recrutement de nouveaux collaborateurs et organiser leur intégration
- Contrôler la qualité du travail des équipes
- Assurer le suivi administratif du personnel en lien avec les ressources humaines dans le respect de la législation du droit du travail

-
- Développer les compétences du personnel du point de vente
 - Animer ses équipes commerciales
 - Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

Activités spécifiques

- Participer à la vente
- Participer à des projets au niveau du réseau de l'enseigne
- Gérer les stocks
- Assurer les relations avec les prestataires extérieurs

Compétences principales

- Savoir animer une équipe
- Maîtriser les techniques d'animation commerciale et savoir les impulser
- Connaître la réglementation commerciale
- Avoir des bases en droit du travail
- Savoir suivre et analyser des données commerciales afin de mettre en place des actions
- Maîtriser les techniques et procédures liées à la gestion des ressources humaines
- Disposer d'un sens commercial développé
- Être force de proposition
- Être réactif en cas d'aléas afin d'adapter l'organisation

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec le personnel du point de vente et les fonctions support.

En externe, il est en relation avec la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les livreurs et les associations ou collectivités du quartier ou de la ville et force de l'ordre.

Libellé : Responsable régional

Autres libellés : responsable de secteur, directeur régional, directeur des ventes

Description synthétique

Le responsable régional met en œuvre et coordonne la politique commerciale de l'enseigne et contribue à son développement économique. Il intervient sur un ensemble de magasins réunis sur un secteur et a en charge l'expansion de ce réseau.

Activités principales

- Évaluer et mettre en œuvre la politique commerciale de l'enseigne sur son réseau
- Réaliser la visite des points de vente pour vérifier le respect des règles commerciales et juridiques, le professionnalisme de ses équipes
- Fixer des objectifs commerciaux aux équipes de direction des magasins
- Piloter l'activité financière et administrative sur son périmètre en lien avec la stratégie de l'enseigne
- Analyser les performances des magasins de sa région
- Établir des plans d'actions au niveau du secteur et des magasins
- Effectuer un reporting de son secteur auprès de la direction commerciale
- Diriger et animer les équipes
- Sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising
- Intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon
- Planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect
- Superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe
- Évaluer et développer les compétences de l'équipe
- Respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité

Activités spécifiques

- Assurer le développement et à la mise en place de projets d'entreprise (événementiel, démarche école, développement de partenariats,...)
- S'assurer du bon niveau d'approvisionnement des magasins

- Accompagner le directeur ou le responsable de magasin dans ses missions
- Coordonner ses activités avec les autres fonctions du siège :
- Collaborer avec les services «travaux» pour l'ouverture et/ou la rénovation du parc de magasins
- Participer au recrutement de la direction des magasins en collaboration avec le service RH
- Travailler avec le service merchandising pour appliquer les règles et former les équipes (notes de services, Visual merchandising)

Compétences principales

- Connaître le domaine commercial de l'enseigne
- Connaître le contexte économique et sociodémographique de son secteur
- Connaître et faire appliquer les techniques de dynamisation des ventes
- Savoir s'adapter à ces interlocuteurs
- Savoir animer et motiver des équipes
- Savoir faire-faire (savoir déléguer)
- Être un bon communicant
- Connaître le management commercial
- Savoir appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il anime les différentes fonctions des magasins de son réseau. Il est en relation directe avec l'ensemble des fonctions du siège.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le second système proposé pour la mise en œuvre de l'accord sur les classifications est une grille de pesée de l'emploi.

Cette dernière fonctionne sur la base de points obtenus à partir de différents critères.

La somme des points obtenus permet de déterminer le statut du salarié.

Grille de classement

Critères	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de relations et de communication
Item					
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Statut du salarié en fonction du résultat obtenu

Points	Positionnement	Statut
1 à 8	Degré 1	E 1
9 à 12	Degré 2	E 2
13 à 16	Degré 3	E 3
17 à 21	Degré 4	E 4
22 à 26	Degré 5	AM 1
27 à 30	Degré 6	AM 2
31 à 36	Degré 7	C 1
37 à 40	Degré 8	C 2
41 à 45	Degré 9	C 3

Illustration d'une pesée d'emploi

CRITERES ITEM	CRITERE 1 Niveau de connaissances	CRITERE 2 Niveau de technicité	CRITERE 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	CRITERE 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	CRITERE 5 Niveau d'échange, de relations et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Pesée de l'emploi dans la grille de pondération

CRITERES	DEGRES	POINTS
Connaissances professionnelles	D 1	1
Connaissances des procédures	D 2	2
Responsabilités	D 1	1
Autonomie	D 2	2
Animation/coordination	D 2	2
TOTAL		8

Le total est égal à 8 et correspond donc à un classement en D1,

c'est-à-dire « Employé niveau 1 »

Salaires mensuels minima garantis

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés à temps plein est fixé comme suit :

Statut	Niveau	Salaire mensuel minima garanti pour un temps plein
Employés	1	1470
	2	1485
	3	1510
	4	1570

Statut	Niveau	Salaire mensuel minima garanti pour un temps plein
Agents de Maîtrise	1	1660
	2	1730
Cadres	1	2000
	2	2200
	3	2600

Prime d'ancienneté							
Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Employés	1	26,99	53,98	80,79	107,78	134,79	179,51
	2	27,52	54,86	82,40	109,74	137,26	183,02
	3	28,25	56,69	84,94	113,18	141,62	188,57
	4	29,66	59,34	89,20	118,87	148,55	198,11
Agent de Maîtrise	1	31,41	62,82	94,23	125,65	157,04	209,40
	2	34,33	68,83	103,17	137,5	172,03	229,36
Cadres	1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	2	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	3	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01

— Les primes d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective.

— Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

— Pour les salariés (Employés, Agents de Maîtrise et Cadres) qui ne travaillent pas à temps complet, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

SALAIRES

Avenant n° 40 du 8 juillet 1996

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

Article 1

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit à compter du 1^{er} juillet 1996 :

Employés

Catégorie	Salaires mensuels
A	6 407,00
B	6 415,00
C	6 420,00
D	6 440,00
E	6 485,00
F	6 550,00
G	6 715,00
H	6 890,00

Agents de maîtrise

Catégorie	Salaires mensuels
A	6 960,00
B	7 355,00
C	8 053,00

Cadres

Catégorie	Salaires mensuels
A1	9 553,00
A2	10 034,00
B1	10 724,00
B2	11 957,00
C1	13 251,00
C2	15 295,00
D1	19 641,00
D2	24 319,00

Article 2

Conformément à l'article 31 de la convention collective, les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont fixées, à partir du 1^{er} juillet 1996, de la manière suivante :

Employés

Catégories	Tranches d'ancienneté					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A	137	274	410	547	684	911
B	138	275	413	551	689	918
C	139	277	416	554	693	924
D	140	280	420	560	701	935
E	142	285	427	569	712	948
F	145	290	435	580	725	967
G	149	298	448	597	746	995
H	155	309	463	618	773	1 030

Agents de maîtrise

Catégories	Tranches d'ancienneté					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A	156	312	468	624	780	1 040
B	166	332	498	665	831	1 107
C	182	365	547	729	912	1 216

Cadres (*)

Catégories	Tranches d'ancienneté					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A1	216	432	647	863	1 079	1 439
A2	228	456	684	912	1 140	1 520
B1	243	486	730	973	1 216	1 621
B2	273	545	818	1 090	1 363	1 817
C1	301	602	903	1 204	1 505	2 006
C2	351	702	1 053	1 404	1 755	2 341
D1	449	898	1 347	1 795	2 244	2 992
D2	552	1 104	1 657	2 208	2 761	3 681
(*) prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu						

Article 3

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Avenant n° 41 du 23 mai 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des Succursalistes de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC.

Les parties signataires conviennent d'une révision des salaires minima conventionnels en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1996, à compter du 1^{er} juin 2000.

Article 1

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la Convention Collective Nationale des Maisons à Succursales de Vente au Détail d'Habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

Salaires mensuels pour 169 heures à compter du 1^{er} juin 2000 (en francs)

	<i>Salaire minimum garanti pour 169 heures</i>	<i>Salaire horaire correspondant</i>
<i>Employés</i>		
<i>A</i>	6 920	40,95
<i>B</i>	6 929	41,00
<i>C</i>	6 937	41,05
<i>D</i>	6 955	41,15
<i>E</i>	7 003	41,44
<i>F</i>	7 041	41,66
<i>G</i>	7 218	42,71
<i>H</i>	7 407	43,83
<i>Agent de maîtrise</i>		
<i>A</i>	7 447	44,07
<i>B</i>	7 833	46,35
<i>C</i>	8 536	50,51
<i>Cadres</i>		
<i>A1</i>	10 078	59,64
<i>A2</i>	10 586	62,64
<i>B1</i>	11 315	66,95
<i>B2</i>	12 614	74,64
<i>C1</i>	13 980	82,72
<i>C2</i>	16 136	95,48
<i>D1</i>	20 721	122,61
<i>D2</i>	25 656	151,81

Article 2

Les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 169 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont revalorisées de 4,5% pour la catégorie "employés" et de 4% pour les catégories "agents de maîtrise" et "cadres", à partir du 1^{er} juin 2000, de la manière suivante :

Catégories	Tranches d'ancienneté					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
<i>Employés</i>						
<i>A</i>	143	286	429	572	715	953
<i>B</i>	144	288	432	576	720	960
<i>C</i>	145	290	435	580	725	967
<i>D</i>	146	292	438	584	730	973
<i>E</i>	148	296	444	592	740	987
<i>F</i>	152	304	456	608	760	1 013
<i>G</i>	156	312	468	624	780	1 040
<i>H</i>	162	324	486	648	810	1 080
<i>Agents de Maîtrise</i>						
<i>A</i>	163	326	489	652	815	1 086
<i>B</i>	173	346	519	692	865	1 153
<i>C</i>	189	378	567	756	945	1 260
<i>Cadres (prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu)</i>						
<i>A1</i>	225	450	675	900	1 125	1 500
<i>A2</i>	237	474	711	948	1 185	1 580
<i>B1</i>	253	506	759	1 012	1 265	1 687
<i>B2</i>	284	568	852	1 136	1 420	1 893
<i>C1</i>	313	626	939	1 252	1 565	2 087
<i>C2</i>	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
<i>D1</i>	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113
<i>D2</i>	574	1 148	1 722	2 296	2 870	3 827

Article 3

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la Convention Collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Accord du 30 novembre 2009

[Étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr.]

À compter du 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 h des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à suc-cursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima pour 151,67 h
Employés	A	1 341 €
	B	1 346 €
	C	1 351 €
	D	1 356 €
	E	1 361 €
	F	1 373 €
	G	1 382 €
	H	1 395 €
Agents de maîtrise	A	1 440 €
	B	1 490 €
	C	1 600 €
Cadres	A1	1 730 €
	A2	1 780 €
	B1	1 901 €
	B2	2 189 €
	C1	2 398 €
	C2	2 722 €
	D1	3 523 €
	D2	4 324 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Article 2 Primes d'ancienneté

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante :

Montant des primes d'ancienneté applicables

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A	25,53	51,06	76,41	101,94	127,48	169,78
	B	25,76	51,33	77,08	102,84	128,59	171,34
	C	25,99	51,80	77,81	103,61	129,61	172,80
	D	26,19	52,39	78,59	104,78	131,17	174,95
	E	26,52	53,21	79,73	106,24	132,94	177,00
	F	27,04	54,10	81,14	108,18	135,24	180,37
	G	27,45	54,90	82,53	109,98	137,44	183,31
	H	28,23	56,28	84,33	112,55	140,78	187,59

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Agent de maîtrise	A	28,81	57,62	86,43	115,24	144,04	192,06
	B	30,22	60,44	90,66	121,06	151,28	201,53
	C	32,73	65,64	98,38	131,11	164,03	218,70
Cadres	A1	36,60	73,20	109,64	146,23	182,84	243,84
	A2	38,14	76,27	114,41	152,55	190,69	254,24
	B1	40,64	81,27	122,09	162,72	203,36	271,09
	B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
	C1	51,01	102,02	153,02	204,03	255,04	339,93
	C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
	D1	75,66	151,33	226,99	302,48	378,15	504,20
	D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

Article 3

Les parties signataires s'engagent à se revoir avant fin janvier 2010 pour examiner les salaires et leur évolution.

Article 4

Notification et validité de l'accord

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

Article 5

Formalités de dépôt

Conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 4 avril 2011

[Étendu par arr. 9 août 2011, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2011]

Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 h des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour 151,67 h
Employés	A	1365
	B	1368
	C	1369
	D	1370
	E	1379
	F	1380
	G	1395
	H	1410
Agents de maîtrise	A	1465
	B	1505
	C	1625
Cadres	A1	1760
	A2	1785
	B1	1920
	B2	2189
	C1	2425
	C2	2722
	D1	3558
	D2	4324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Article 2 Primes d'ancienneté

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante :

Montant des primes d'ancienneté applicables

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60
	B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
	C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
	D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
	E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
	F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
	G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
	H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Agent de maîtrise	A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
	B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75
	C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75
Cadres	A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
	A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
	B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
	B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
	C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
	C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
	D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
	D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

Il est rappelé que leur rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Article 4

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 26 avril 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des enseignes de l'habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Article 1er

Grilles de rémunérations

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 h des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A
Rémunération des Employés et des Agents de Maîtrise

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour 151,67 h
Employés	A	1400
	B	1402
	C	1403
	D	1404
	E	1413
	F	1415
	G	1430
	H	1445
Agents de maîtrise	A	1502
	B	1543
	C	1666

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2
Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés		Montants exprimés en € pour 151,67 h					
	A	26,20	52,40	78,42	104,62	130,83	174,24
	B	26,40	52,60	78,99	105,40	131,78	175,60
	C	26,59	52,99	79,60	106,00	132,59	176,78
	D	26,74	53,50	80,26	107,00	133,95	178,65
	E	27,13	54,42	81,55	108,66	135,97	181,04
	F	27,53	55,09	82,63	110,16	137,71	183,67
	G	28,02	56,04	84,25	112,27	140,31	187,12
Agent de maîtrise	H	28,83	57,48	86,14	114,97	143,80	191,62
	A	29,55	59,10	88,66	118,21	147,75	197,02
	B	30,86	61,73	92,59	123,63	154,50	205,81
	C	33,54	67,25	100,80	134,34	168,07	224,08

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B
Rémunération des Cadres

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour 151,67 h
Cadres	A1	1804
	A2	1830
	B1	1968
	B2	2244
	C1	2475
	C2	2772
	D1	3608
	D2	4374

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2
Garantie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté (a) est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

S'agissant d'une garantie d'ancienneté, la rémunération des Cadres ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté (b).

a
Prime d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres		Montans exprimés en € pour 151,67 h					
	A1	37,53	75,07	112,44	149,97	187,51	250,07
	A2	38,77	77,55	116,32	155,10	193,88	258,49
	B1	41,49	82,99	124,66	166,16	207,65	276,81
	B2	47,30	94,44	141,75	188,89	236,19	314,87
	C1	52,00	103,98	155,97	207,96	259,95	346,47
	C2	59,50	119,00	178,51	238,02	297,52	396,86
	D1	76,75	153,51	230,26	306,84	383,60	511,45
	D2	93,15	186,29	279,60	372,57	465,88	621,13

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

b
Rémunération minimum garantie des Cadres augmentée de la prime d'ancienneté

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres		Montants exprimés en € pour 151,67 h					
	A1	1841,53	1879,07	1916,44	1953,97	1991,51	2054,07
	A2	1868,77	1907,55	1946,32	1985,10	2023,88	2088,49
	B1	2009,49	2050,99	2092,66	2134,16	2175,65	2244,81
	B2	2291,30	2338,44	2385,75	2432,89	2480,19	2558,87
	C1	2527,00	2578,98	2630,97	2682,96	2734,95	2821,47
	C2	2831,50	2891,00	2950,51	3010,02	3069,52	3168,86
	D1	3684,75	3761,51	3838,26	3914,84	3991,60	4119,45
	D2	4467,15	4560,29	4653,60	4746,57	4839,88	4995,13

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Article 2
Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2013 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2013, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 3
Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Recommandation patronale de la FEH du 25 juillet 2013

À l'issue des négociations sur les salaires menées au titre de l'année 2013, la majorité des représentants salariés a souhaité que l'accord auquel nous étions parvenus soit ouvert à la signature.

Celui-ci a été signé par deux organisations syndicales (25,34 % de représentativité), a fait l'objet d'une abstention (24,18 % de représentativité), mais de deux oppositions (50,48 % de représentativité). Compte tenu des règles nouvelles de représentativité, cet accord salarial n'est donc pas valide.

Néanmoins et conformément au mandat qui lui a été donné, la FEH demande à ses entreprises adhérentes d'appliquer à compter du 1^{er} octobre 2013 la recommandation patronale relative à la grille de rémunération figurant en annexe.

Grilles de rémunérations

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 h des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A) Rémunération des Employés et des Agents de Maîtrise

1- Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour 151,67 h
Employés	A	1431
	B	1435
	C	1436
	D	1441
	E	1446
	F	1448
	G	1464
	H	1479
Agents de maîtrise	A	1532
	B	1574
	C	1699

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2- Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A	26,55	53,11	79,47	106,02	132,59	176,58
	B	26,77	53,35	80,12	106,90	133,67	178,11
	C	26,97	53,74	80,74	107,51	134,48	179,30
	D	27,17	54,35	81,54	108,71	136,08	181,50
	E	27,51	55,20	82,71	110,21	137,90	183,61
	F	27,92	55,88	83,80	111,72	139,67	186,28
	G	28,42	56,85	85,47	113,88	142,33	189,81
	H	29,24	58,31	87,38	116,61	145,86	194,36
Agent de maîtrise	A	29,91	59,82	89,72	119,63	149,53	199,39
	B	31,24	62,48	93,72	125,14	156,39	208,33
	C	33,94	68,06	102,01	135,95	170,09	226,78

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B) Rémunération des cadres

1-

Salaires mensuels minima garantis

Cadres	A1	1813
	A2	1838
	B1	1978
	B2	2255
	C1	2478
	C2	2776
	D1	3611
	D2	4388

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2- Garanties d'anciennetés

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la «prime» d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue. Il s'agit d'une garantie d'ancienneté.

S'agissant d'une garantie d'ancienneté, la rémunération des Cadres ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

«Prime» d'ancienneté :

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1	37,65	75,30	112,79	150,42	188,08	250,83
	A2	38,88	77,76	116,64	155,53	194,41	259,20
	B1	41,62	83,24	125,04	166,66	208,28	277,66
	B2	47,44	94,72	142,17	189,45	236,89	315,80
	C1	52,03	104,06	156,08	208,10	260,13	346,71
	C2	59,55	119,11	178,67	238,23	297,78	397,21
	D1	76,79	153,58	230,37	306,99	383,79	511,70
	D2	93,33	186,66	280,15	373,31	466,81	622,36

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Rémunération minimum garantie des cadres incluant la «prime» d'ancienneté :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1	1850,65	1888,30	1925,79	1963,42	2001,08	2063,83
	A2	1876,88	1915,76	1954,64	1993,53	2032,41	2097,20
	B1	2019,62	2061,24	2103,04	2144,66	2186,28	2255,66
	B2	2302,44	2349,72	2397,17	2444,45	2491,89	2570,80
	C1	2530,03	2582,06	2634,08	2686,10	2738,13	2824,71
	C2	2835,55	2895,11	2954,67	3014,23	3073,78	3173,21
	D1	3687,79	3764,58	3841,37	3917,99	3994,79	4122,70
	D2	4481,33	4574,66	4668,15	4761,31	4854,81	5010,36

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Accord du 11 avril 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Enseignes de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Grilles de rémunérations

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A Rémunération des Employés des Agents de Maîtrise

1 Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Employés	A	1467
	B	1475
	C	1480
	D	1490
	E	1500
	F	1520
	G	1550
	H	1570
Agents de maîtrise	A	1620
	B	1660
	C	1730

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2

Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	A	26,96	53,92	80,69	107,65	134,63	179,29
	B	27,23	54,26	81,47	108,71	135,93	181,12
	C	27,47	54,75	82,24	109,52	136,99	182,65
	D	27,73	55,46	83,21	110,93	138,87	185,22
	E	28,14	56,46	84,60	112,73	141,06	187,82
	F	28,77	57,56	86,32	115,09	143,87	191,88
	G	29,44	58,89	88,53	117,97	147,43	196,62
Agent de maîtrise	H	30,34	60,48	90,63	120,96	151,30	201,61
	A	30,96	61,92	92,88	123,85	154,80	206,41
	B	32,28	64,57	96,85	129,32	161,61	215,28
	C	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B

Rémunération des Cadres

1

Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Cadres	A1	2000
	A2	2010
	B1	2200
	B2	2400
	C1	2600
	C2	3000
	D1	3800
	D2	4500

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2

Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres», du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	A1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	A2	41,09	82,18	123,26	164,36	205,45	273,92
	B1	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	B2	49,28	98,40	147,68	196,80	246,08	328,06
	C1	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01
	C2	62,45	124,91	187,38	249,84	312,29	416,56
	D1	79,22	158,44	237,66	316,69	395,92	527,88
	D2	94,79	189,56	284,51	379,12	474,07	632,05

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Article 2

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2016.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2017 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 3

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 5 avril 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 11 août, art. 1^{er} applicable à compter du 1^{er} sept. 2017, art. 2 applicable à compter de l'application de l'accord du 20 juin 2016 sur les nouvelles classifications]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Enseignes de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE CGC ;

Fédération des syndicats «Commerce, Services et Force de Vente» CFTC.

Article 1er

Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A

Rémunération des Employés et Agent de Maîtrise

1

Salaires mensuels minima garantis

Catégories	Salaires mensuels minima en € pour un temps complet	
Employés	A	1482
	B	1490
	C	1495
	D	1505
	E	1515
	F	1535
	G	1566
	H	1586
Agents de maîtrise	A	1636
	B	1677
	C	1747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2

Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
EMPLOYES		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	A	27,12	54,25	81,18	108,30	135,43	180,37
	B	27,39	54,59	81,97	109,38	136,76	182,23
	C	27,64	55,08	82,74	110,18	137,82	183,75
	D	27,90	55,81	83,74	111,64	139,75	186,39
	E	28,31	56,79	85,10	113,39	141,89	188,92
	F	28,94	57,92	86,86	115,81	144,77	193,08
	G	29,62	59,24	89,06	118,68	148,32	197,81
	H	30,53	60,86	91,20	121,72	152,25	202,88
AGENTS DE MAITRISE	A	31,14	62,29	93,43	124,57	155,71	207,63
	B	32,47	64,96	97,43	130,09	162,57	216,57
	C	34,53	69,23	103,77	138,30	173,02	230,68

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B
Rémunération des Cadres

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégorie	Salaires mensuels minima en € pour un temps complet	
Cadres	A1	2020
	A2	2030
	B1	2222
	B2	2424
	C1	2626
	C2	3030
	D1	3838
	D2	4545

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2
Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
CADRES		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	A1	40,25	80,49	120,56	160,80	201,05	268,13
	A2	41,34	82,67	124,01	165,35	206,69	275,57
	B1	44,72	89,45	134,37	179,09	223,82	298,36
	B2	49,59	99,01	148,60	198,02	247,61	330,10
	C1	53,91	107,80	161,70	215,59	269,50	359,19
	C2	62,83	125,67	188,51	251,36	314,19	419,09
	D1	79,69	159,39	239,08	318,60	398,30	531,06
	D2	95,34	190,67	286,17	381,33	476,83	635,73

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Article 2

Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

C
Rémunération des Employés, Agent de Maîtrise

3
Salaires mensuels minima garantis

Catégories	Salaires mensuels minima en € pour un temps complet	
Employés	1	1485
	2	1500
	3	1525
	4	1586
Agents de maîtrise	1	1677
	2	1747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

4
Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
EMPLOYES		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	1	27,15	54,30	81,27	108,43	135,60	180,59
	2	27,69	55,19	82,89	110,40	138,08	184,12
	3	28,42	57,03	85,45	113,86	142,47	189,70
	4	29,84	59,70	89,74	119,58	149,44	199,30
AGENTS DE MAITRISE	1	31,60	63,20	94,79	126,40	157,98	210,66
	2	34,54	69,24	103,79	138,33	173,06	230,74

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

D Rémunération des Cadres

3 Salaires mensuels minima garantis

Catégorie	Salaires mensuels minima en € pour un temps complet	
Cadres	1	2020
	2	2222
	3	2626

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

4

Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
CADRES		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	1	40,25	80,49	120,57	160,80	201,06	268,13
	2	44,73	89,45	134,38	179,11	223,84	298,39
	3	53,90	107,79	161,68	215,57	269,47	359,15

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du tra-

vail du salarié.

E **Calcul du minima conventionnel**

Dans un délai de 36 mois à compter de la date d'application du présent accord, le calcul du minima conventionnel ne pourra plus prendre en compte les éléments variables directement liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 3 **Date d'application et portée de l'accord**

Les dispositions de l'article 1er du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2017.

Les dispositions de l'article 2 auront quant à elles un caractère impératif à la même échéance que la grille de classifications à laquelle elles sont associées.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2018 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2018, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 4 **Publicité et extension**

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 23 mai 2019

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} sept. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

À l'issue des négociations sur les salaires au titre de l'année 2019 entre

La Fédération des Enseignes de l'Habillement, d'une part, et

Les organisations syndicales représentatives des salariés, signataires du présent accord, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Grilles de rémunérations**

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A
Rémunération des Employés, Agents de Maîtrise

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Employés	1	1522
	2	1528
	3	1556
	4	1618
Agents de maîtrise	1	1702
	2	1774

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2
Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	1	27,56	55,13	82,50	110,05	137,62	183,32
	2	27,81	55,44	83,24	111,08	138,88	185,05
	3	28,76	57,71	86,48	115,23	144,18	191,99
	4	30,20	60,41	90,81	121,02	151,24	201,69
Agents de Maîtrise	1	31,98	63,96	95,94	127,92	159,88	213,19
	2	34,95	70,08	105,04	139,98	175,14	233,51

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B
Rémunération des Cadres

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Cadres	1	2050
	2	2255
	3	2665

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une

convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2

Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres		Montants exprimés en € pour un temps complet					
	1	40,61	81,21	121,64	162,23	202,85	270,52
	2	45,13	90,25	135,58	180,71	225,83	301,05
	3	54,38	108,75	163,12	217,49	271,87	362,35

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

A [C]

Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il ne sera plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel dans un délai de 3 ans à partir de l'application de l'accord sur les minima conventionnels du 5 avril 2017.

Article 3

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2019.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2020 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2020, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 4

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 14 mars 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill, applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Grilles de rémunérations

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A Rémunération des employés, agents de maîtrise

1 Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Employés	1	1 603,12 €
	2	1 612 €
	3	1 629 €
	4	1 682 €
Agents de maîtrise	1	1 758 €
	2	1 832 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2 Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Employés	1	28,44 €	56,89 €	85,14 €	113,57 €	142,02 €	189,18 €
	2	28,73 €	57,27 €	85,99 €	114,74 €	143,46 €	191,15 €
	3	29,57 €	59,33 €	88,91 €	118,47 €	148,24 €	197,39 €
	4	30,92 €	61,84 €	92,97 €	123,89 €	154,83 €	206,48 €
Agents de maîtrise	1	32,61 €	65,22 €	97,83 €	130,45 €	163,04 €	217,40 €
	2	35,64 €	71,45 €	107,10 €	142,73 €	178,58 €	238,09 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B Rémunération des cadres

1 Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Cadres	1	2 117 €
	2	2 329 €
	3	2 753 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2 Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Cadres	1	41,41 €	82,81 €	124,03 €	165,41 €	206,83 €	275,82 €
	2	46,02 €	92,04 €	138,25 €	184,27 €	230,28 €	306,98 €
	3	55,46 €	110,90 €	166,35 €	221,80 €	277,26 €	369,53 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

Article 2 Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} avril 2022 pour toutes les entreprises qui

relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2022 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 21 septembre 2023

[Étendu par arr. 20 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grilles de rémunérations

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A

Rémunération des employés, agents de maîtrise

1

Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Employés	1	1 747,20 €
	2	1 756 €
	3	1 770 €
	4	1 817 €
Agents de maîtrise	1	1 890 €
	2	1 967 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2 Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Employés	1	29,98 €	59,96 €	89,73 €	119,69 €	149,68 €	199,38 €
	2	30,27 €	60,34 €	90,59 €	120,89 €	151,15 €	201,40 €
	3	31,11 €	62,42 €	93,53 €	124,63 €	155,94 €	207,65 €
	4	32,41 €	64,82 €	97,44 €	129,86 €	162,29 €	216,42 €
Agents de maîtrise	1	34,08 €	68,16 €	102,24 €	136,32 €	170,38 €	227,19 €
	2	37,21 €	74,61 €	111,84 €	149,04 €	186,47 €	248,62 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B Rémunération des cadres

1 Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Cadres	1	2 253 €
	2	2 476 €
	3	2 921 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2 Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Cadres	1	43,00 €	85,94 €	128,81 €	171,79 €	214,80 €	286,46 €
	2	47,76 €	95,41 €	143,49 €	191,25 €	239,00 €	318,60 €
	3	57,49 €	114,97 €	172,44 €	229,92 €	287,41 €	383,06 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés

dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C

Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

Article 2

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2023 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2023 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2024, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 14 mai 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grilles de rémunérations

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A
Rémunération des employés, agents de maîtrise

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Employés	1	1 767 €
	2	1 780 €
	3	1 794 €
	4	1 842 €
Agents de maîtrise	1	1 920 €
	2	1 995 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2
Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Employés	1	30,18 €	60,37 €	90,34 €	120,50 €	150,70 €	200,74 €
	2	30,52 €	60,83 €	91,33 €	121,88 €	152,39 €	203,05 €
	3	31,36 €	62,93 €	94,29 €	125,64 €	157,21 €	209,34 €
	4	32,68 €	65,36 €	98,24 €	130,93 €	163,63 €	218,21 €
Agents de maîtrise	1	34,40 €	68,81 €	103,21 €	137,62 €	172,00 €	229,35 €
	2	37,53 €	75,25 €	112,80 €	150,31 €	188,06 €	250,74 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B
Rémunération des cadres

1
Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima en € pour un temps complet
Cadres	1	2 276 €
	2	2 502 €
	3	2 950 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2

Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «Cadres» du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Cadres	1	43,26 €	86,48 €	129,60 €	172,84 €	216,12 €	288,21 €
	2	48,06 €	95,98 €	144,39 €	192,45 €	240,51 €	320,61 €
	3	57,83 €	115,65 €	173,47 €	231,29 €	289,12 €	385,34 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C

Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

Article 2

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juin 2024 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2024 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2025, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du SMIC.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail

Réduction de la durée du travail dans les commerces de détail d'équipement de la personne et divers

Accord national professionnel du 2 avril 1982

[Étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983]

Préambule

Le présent accord conclu dans le prolongement du protocole du 17 juillet 1981 manifeste la volonté des parties signataires de développer une politique d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi s'harmonisant avec l'ensemble des facteurs qui conditionnent le progrès économique et celui des entreprises.

Champ d'application

Article 1

Le présent accord est applicable aux salariés compris dans le champ d'application des conventions suivantes :

- convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement du 30 juin 1972 ;
- convention collective nationale des commerces de vente au détail ou de location des articles de sport, de camping et caravanning du 19 mars 1974 ;
- convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Il est également applicable, sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des entreprises de vente au détail exerçant leur activité dans les secteurs de la papeterie (n° 6443 de la nomenclature des activités économiques), des armes et munitions (n° 6449 de la nomenclature des activités économiques).

Réduction de la durée du travail

Article 2 Congés payés

Les droits à congés payés sont portés à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est portée de douze à dix-huit jours ouvrables, les jours restants pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de vingt-quatre jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés additionnels visés à l'article L. 223-8 du code du travail dans la mesure où ce fractionnement a été recherché par l'employeur.

Les congés supplémentaires institués par les conventions collectives donnent lieu à l'application des dispositions suivantes :

- les congés d'ancienneté sont maintenus à concurrence de un, deux ou trois jours après vingt, vingt-cinq, trente ans d'ancienneté ;
- les congés destinés à compenser des conditions de travail plus contraignantes restent en vigueur, les congés de sous-sol n'étant toutefois maintenus que pour des locaux ne présentant pas des conditions normales de confort.

Les nouveaux droits visés au premier alinéa s'appliquent, pour la première fois, à la période de référence ouverte le 1^{er} juin 1981, sauf départ définitif du salarié intervenu avant le 1^{er} février 1982.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la durée globale des congés déjà acquis par le salarié en vertu des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles antérieurement en vigueur.

Article 3 Réduction de la durée hebdomadaire de travail

Les horaires correspondant à une durée moyenne hebdomadaire de travail de quarante heures seront réduits de façon à ramener cette durée à trente-neuf heures à compter du 1^{er} avril 1982.

Dans un objectif de rapprochement progressif de la durée légale, les horaires supérieurs à quarante heures donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à quarante heures et au plus égales à quarante-quatre heures, les réductions sont fixées à une heure au 1^{er} avril 1982 et à une demi-heure au 1^{er} octobre 1982 ;
- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à quarante-quatre heures, les réductions sont fixées à une heure au 1^{er} avril 1982 et à une deuxième heure au 1^{er} octobre 1982.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure devra intervenir au 1^{er} janvier 1983 pour les durées hebdomadaires moyennes supérieures à quarante-cinq heures.

Les réductions prévues ci-dessus peuvent notamment intervenir sous la forme de repos accordés des jours antérieurement ouverts dans l'entreprise ou l'établissement (ponts, par exemple), étant entendu que ces jours de repos ne pourront pas, alors, être décomptés comme des jours de congés payés.

Article 3 bis

Contrats à temps partiel

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

La rémunération perçue par les salariés à temps partiel devra correspondre aux mêmes bases que celle d'un salarié à temps complet bénéficiant des dispositions de l'article 4.

Sur la demande du salarié, les contrats à temps partiel d'une durée supérieure à vingt heures pourront être ramenés à une durée réduite du quarantième.

Les besoins dégagés par la réduction du temps de travail seront satisfaits d'une façon prioritaire en faisant appel aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient l'augmentation de leurs horaires.

Article 4

Compensation

Les réductions d'horaires ci-dessus ne devront pas entraîner une diminution du taux mensuel de salaire brut perçu avant ces réductions.

Le surcroît de coût résultant des réductions d'horaires entre en ligne de compte dans l'estimation de la majoration réelle qui affecte le salaire quand il vient à être revalorisé.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que dans le cadre des réductions d'horaires prévues dans le présent accord.

Article 5

Personnel d'encadrement

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Quand les cadres n'auront pu bénéficier des réductions visées à l'article 3 selon les mêmes modalités que le personnel employé ou selon des modalités équivalentes, il leur sera accordé une demi-journée de repos compensateur par mois de travail ; cette demi-journée doit être prise mensuellement ; elle ne pourra donner lieu à regroupement qu'après accord écrit et préalable.

S'il a été fait application partielle de l'article 3, les avantages ci-dessus seront calculés au prorata.

Article 6

Équivalences

Les heures d'équivalence déjà totalement supprimées pour le personnel de vente des commerces non alimentaires seront réduites :

- pour le personnel de gardiennage sédentaire :
 - de 54/40 à 50/40 au 1^{er} avril 1982 ;
 - de 50/40 à 48/40 au 1^{er} juillet 1982 ;
- pour le personnel des services incendie :
 - de 46/40 à 45/40 au 1^{er} avril 1982 ;
 - de 45/40 à 44/40 au 1^{er} juillet 1982.

Article 7

Récupération des jours fériés

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Organisation de la durée légale du travail

Article 8 Repos hebdomadaire

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Les entreprises qui renonceront à se prévaloir des dispositions du troisième paragraphe du décret du 30 mai 1952 modifié selon lesquelles la durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur six jours ouvrables seize fois l'an sont autorisées à accorder par roulement le deuxième jour de repos hebdomadaire normalement accolé au dimanche dans la limite de treize fois l'an par salarié, la durée totale du repos hebdomadaire restant donc fixée en tout état de cause à quarante-huit heures y compris pendant les semaines au cours desquelles le deuxième jour de repos aurait été déplacé.

Par ailleurs, les salariés qui en feront la demande écrite pourront obtenir, si les nécessités du service le permettent, que le second jour de repos hebdomadaire leur soit accordé un jour autre que le samedi ou le lundi, sauf renonciation ultérieure avec préavis de deux mois.

Article 9 Modulation

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Les entreprises sont admises à faire varier l'amplitude de la durée hebdomadaire du travail dans une marge de trois heures en plus ou en moins dans le cadre de la programmation d'entreprise ou d'établissement qui définira notamment le nombre de semaines pouvant donner lieu à modulation dans la limite de vingt-quatre semaines par an.

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation ci-dessus n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le montant mensuel du salaire.

Les heures effectuées en dépassement de la durée légale donneront lieu aux majorations prévues en matière d'heures supplémentaires.

Avec l'accord du salarié, ces majorations pourront donner lieu à un repos d'une durée correspondante.

Article 10 Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Heures supplémentaires

Article 11 Contingent d'heures supplémentaires

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Les heures supplémentaires (heures effectuées au-delà de la durée légale) ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail de façon permanente au-delà des horaires correspondant aux réductions visées à l'article 3 du présent accord.

Le contingent d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail est ramené de cent trente à cent vingt heures.

Les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal dans le cadre de la modulation prévue à l'article 9 ne s'imputent pas sur le contingent mais l'utilisation de ce dernier ne peut avoir pour résultat de porter la durée hebdomadaire totale de travail au-dessus de quarante-quatre heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires, les motifs de ce recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra faire effectuer plus de vingt heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation de l'inspection du travail.

Au choix du salarié, les heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à un paiement majoré mais à une compensation en temps majorée sur la base des taux légaux.

Bilan et programmation

Article 12

Bilan

Un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts sera établi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce bilan devra être communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut, aux délégués du personnel) et, le cas échéant, aux délégués syndicaux avant la consultation ou l'ouverture de la négociation prévues dans le cadre de l'article 13 concernant la programmation indicative de la durée annuelle du travail.

Les organisations patronales signataires s'efforceront d'obtenir la communication des bilans individuels de leurs adhérents afin d'améliorer l'information disponible au niveau d'ensemble de chacune des branches d'activités qu'elles représentent.

Les dispositions du présent article entreront en application pour la première fois au terme de l'année 1982.

Article 13

Programmation

(Voir aussi avenant n° 42 du 5 juillet 2001)

Une programmation indicative de la durée annuelle du travail et de sa répartition est établie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette programmation porte notamment sur :

- la répartition de l'horaire hebdomadaire ;
- le nombre de semaines pendant lesquelles les horaires sont susceptibles de fluctuer dans la limite de la durée légale hebdomadaire ;
- les heures supplémentaires auxquelles il est envisagé de recourir ;
- les modalités du repos hebdomadaire ;
- les modalités de prise des congés payés ;
- les jours fériés et les jours ouvrables qu'il est envisagé de chômer.

La programmation indicative annuelle donne lieu à une négociation avec les représentants légaux du personnel dans l'entreprise ou l'établissement (salariés délégués des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou comité d'entreprise ou d'établissement ou délégués du personnel).

En l'absence d'accord, la programmation est décidée par l'entreprise mais la fluctuation de l'horaire hebdomadaire légal est limitée à deux heures.

Politique de l'emploi

Article 14

Les entreprises ou établissements prendront toutes initiatives afin de promouvoir une politique active de l'emploi.

Les organisations patronales signataires attireront l'attention de leurs adhérents sur l'intérêt que pourront présenter à cet égard les contrats de solidarité.

Il est également observé que les effets positifs que pourrait avoir la réduction de la durée du travail sont plus spécialement conditionnés par l'adoption des aménagements visés aux articles 8, 9 et 11.

Propositions diverses

Article 15

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard en octobre 1982 pour examiner l'incidence des mesures prévues par le présent accord et les conditions selon lesquelles pourra être éventuellement poursuivi le processus de réduction de la durée du travail.

Article 16

Si les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

Article 17

Le présent accord, dont les dispositions seront insérées dans les conventions collectives concernées existantes, prend effet le 1^{er} avril 1982.

Article 18

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

Réduction de la durée du travail dans les maisons à succursales de vente au détail d'habillement

Avenant n° 42 du 5 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002]

Point 1. Réduction du temps de travail

Les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 disposent que depuis le 1^{er} janvier 2000, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le présent accord a pour objet de prendre acte de cette évolution législative. Il vise à favoriser la réduction du temps de travail, et la création d'emplois dans la branche professionnelle "des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement".

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent par cet accord de branche dans une démarche de réduction du temps de travail. Elles s'engagent à créer ou à sauvegarder des emplois en nombre et en qualité, de façon dynamique et offensive, du fait de cette réduction du temps de travail et dans le respect de la compétitivité des entreprises, des besoins des salariés, de l'attente des consommateurs, notamment par le biais d'embauches à temps plein et par l'augmentation de l'horaire contractuel des titulaires de contrats à temps partiel.

La réduction du temps de travail, objet du présent accord, a vocation à s'appliquer à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et quelle que soit la durée contractuelle de leur travail, et à toutes les entreprises de plus de vingt salariés entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Maisons à succursales de vente au détail d'habillement n° 3065, sous réserve des exclusions prévues dans certains articles.

Point 2. Dispositions relatives au travail à temps partiel

Mod. par Accord 11 avr. 2014, étendu par arr. 30 juin 2014, JO 4 juill., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNECC CFE-CGC.

L'article 58 des clauses générales de la convention collective est abrogé. Ses dispositions ainsi que celles de l'article 3 bis de l'Accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Dans les entreprises soumises à la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, l'organisation du travail à temps partiel devra tenir compte des dispositions suivantes qui annulent et remplacent les dispositions de l'article 58 des clauses générales.

I) Durée du travail du temps partiel

(§ remplacé par Accord 11 avr. 2014, étendu)

1) Tout contrat à temps partiel conclu, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord et en application du présent paragraphe respectera les dispositions suivantes :

Au plus tard le 1^{er} janvier 2002, les nouveaux contrats de travail à temps partiel devront prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 22 heures hebdomadaire pour les horaires contractuels établis sur une base hebdomadaire ou à l'équivalent de 22 heures hebdomadaires pour les horaires établis contractuellement sur une base différente.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail était inférieur à 22 heures hebdomadaires, l'entrée dans le dispositif d'un horaire minimum prévu au Point 2 -I du présent accord implique qu'en cas de refus par le salarié du nouvel horaire, ce salarié sera maintenu dans son horaire antérieur et sera considéré comme un salarié à temps

partiel choisi au sens du Point 2-II-1 du présent accord.

2) Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

— soit la journée comporte une seule séquence de travail et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures ;

— soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail, séparée par une coupure de 2 heures maximales et dans ce cas, en contrepartie, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ; *en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures à l'heure du déjeuner, la coupure peut être supérieure à 2 heures sans pouvoir excéder la durée de ladite fermeture* phrase exclue de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

3) Cependant, des contrats pourront être conclus sur des bases horaires inférieures par appel au volontariat et accord écrit des salariés concernés dans le cas suivants :

a/ les emplois de retouche et de nettoyage, pour lesquels les besoins journaliers ou hebdomadaires en heures de travail n'atteignent pas les minima définis ci-dessus.

b/ les salariés sous statut scolaire ou universitaire ;

La répartition des horaires convenue au contrat de travail prendra en compte de les contraintes issues de leurs horaires scolaires ou universitaires. Néanmoins, pour prendre en compte le désir de ces personnes de bénéficier le plus souvent qu'il leur est possible d'augmentation d'horaire pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra leur proposer, par avenant à durée déterminée, de porter leur horaire de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, *voire à un niveau temps plein* termes exclus de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002. Au terme de cet avenant, l'intéressé retrouve sa durée contractuelle de travail antérieure.

II) Temps partiel choisi

(§ remplacé par Accord11 avr. 2014, étendu)

1) Par application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du Code du travail, tout salarié à temps complet peut demander, à partir de l'issue de la période d'essai, au horaire à temps partiel sans durée minimale.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et n'aura pas à être motivée. À la date de cette demande, le salarié dispose d'un mois pour se rétracter. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'expiration du délai de rétractation du salarié pour apporter une réponse. En cas de refus de l'employeur, cette réponse devra être faite selon les modalités du code du travail. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

Cet avenant précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

Tout salarié peut également formuler une demande d'horaire à temps partiel sans durée minimale pour une durée déterminée maximale d'un an.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour donner sa réponse. L'employeur justifie sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel. À l'issue de cette période, le salarié retrouve la durée contractuelle de travail antérieure.

3) De même, pour répondre aux besoins spécifiques de certains salariés, en particulier dans le cas d'exercice de plusieurs emplois, les parties peuvent établir un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures, dont les clauses relatives à cette durée sont non modifiables et au regard desquels l'employeur ne peut en aucun cas prendre l'initiative d'une modification.

Ce contrat précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

III) Accès aux emplois à temps plein

(Voir également Accord11 avr. 2014, étendu)

Quel que soit le type de contrat à temps partiel, le contrat précisera que, en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

L'entreprise favorisera l'acquisition de ces compétences par la formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vacant dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9 alinéa 1 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de deux mois.

IV) Heures complémentaires

(§ remplacé par Accord11 avr. 2014, étendu)

1) Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du Code du travail, l'employeur informera les instances représentatives du personnel du recours fait aux heures complémentaires.

2) Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite dans le contrat, ni porter la durée effective au niveau de l'horaire légal ou conventionnel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à la majoration prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, *sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent* termes exclus de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002, un délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planigramme hebdomadaire stipulant l'horaire du personnel et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions légales relatives aux hypothèses et modalités de refus prévues par la loi.

3) Compte tenu des dispositions actuelles de l'article L. 212-4-3 du Code du travail et sous réserve que ces dispositions demeurent inchangées, il a été convenu que lorsque :

- pendant une période de 12 semaines (ou pendant une période de 10 semaines dans l'hypothèse où les heures complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire contractuel dans la période considéré de 10 semaines) consécutive,
- pendant 12 semaines dans une période de 15 semaines,

l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4) *Ne constituent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un avenant temporaire modifiant son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée aurait pu être légalement conclu.* Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

5) *En raison des nécessités de la formation et de celles de l'organisation du service, les heures de formation éligibles au plan de formation peuvent ne pas être intégrées dans l'horaire habituel de travail, ni être contenues dans cet horaire même augmenté des heures complémentaires. Dans la semaine considérée, le total de la durée du travail et des heures de formation ne peut atteindre la durée légale du travail.* Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

Dans ce cas, il est convenu que, sur la base du volontariat, les heures puissent être planifiées dans la semaine, en respectant les règles suivantes : Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

— les heures de formation peuvent amener un dépassement de l'horaire hebdomadaire dans la limite de 16 heures de formation dans la semaine considérée,

— *ne constituant pas une heure complémentaire, l'heure de formation n'est pas prise en compte au regard de la règle des douze semaines précisée dans les conditions du 3) ci-dessus. Elle est payée au taux normal de rémunération (non majoré, même dans l'hypothèse où elle conduit à un dépassement de plus de 10 % de l'horaire hebdomadaire contractuel).* Point exclu de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

V) Garanties individuelles

Le salarié qui travaille à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la législation en vigueur, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord collectif. Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent leur durée du travail en application du présent accord, proposeront à leurs salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le choix soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec application proportionnelle des garanties de rémunération données aux salariés à temps plein.

Compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir compte de cette proportionnalité pour le respect des salaires minimaux et de la prime d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

En ce qui concerne le temps libre en vue de la recherche d'un nouvel emploi durant la période de délai congé, les salariés licenciés travaillant à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal au quart de la durée du travail effectif à accomplir pendant la durée du préavis.

Ces absences seront rémunérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées peuvent être groupées.

L'employé à temps partiel licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi, pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

VI) Paye

Le bulletin de paye des salariés à temps partiel devra comporter une indication sur les heures complémentaires effectuées.

Ces informations devront être portées au plus tard sur le premier bulletin qui suit le mois au cours duquel ces heures ont été effectuées.

VII) Retraite complémentaire

Par application de l'article L. 212-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas de passage avec l'accord du salarié, d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel à titre exclusif, et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à taux plein.

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Point 3. Modulation possible du temps du travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur

Les dispositions des articles 9 et 13 de l'Accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Les parties signataires conviennent que les spécificités économiques du métier de vente au détail de l'habillement, sujet aux variations de l'activité au fil des semaines et des mois notamment en raison de la variabilité des saisons et de la multiplicité des collections, justifient, au plan de l'organisation sociale des entreprises de la Branche, le recours à la modulation.

I) Mise en oeuvre

Pour les entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche de temps de travail modulé, il est convenu que, pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail sera modulé, la durée du travail effectif applicable ne pourra être supérieure conventionnellement à 35 heures.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pourra mettre en oeuvre la modulation du temps de travail pour des salariés à temps plein, au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire, et par catégories professionnelles, dans les conditions suivantes :

— Consultation du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au niveau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en oeuvre (mise en place puis définition et programmation des cycles de modulation). À défaut de représentant du personnel, information des salariés et délai minimal d'un mois avant la mise en oeuvre.

— Définition des semaines hautes et basses :

Les semaines hautes sont les semaines où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les semaines basses sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

— Définition du cycle de modulation :

Le cycle de modulation est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée de travail est répartie de telle sorte que le volume des dépassements horaires des semaines hautes soit compensé par les semaines basses.

— Fourchette de modulation des horaires :

L'horaire de travail correspondant au haut de la fourchette est fixé à 44 heures, à 46 heures exceptionnellement pendant 6 semaines. L'horaire de travail correspondant au bas de la fourchette est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord individuel entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période de faible activité.

— Dans un cycle de modulation, le nombre total des semaines hautes ne peut être supérieur à 20 semaines.

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne pourra dépasser soit 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période quelconque de 6 semaines consécutives.

Durée maximale de travail :

En cas d'utilisation d'heures supplémentaires, la durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour ni 46 heures par semaine.

— Programmation indicative de la répartition de la durée du travail

La programmation indicative précisant le cycle de modulation, les semaines hautes et semaines basses, est fixée selon les modalités suivantes :

a/ Pour les rayons ou services où l'activité obéit à des cycles réguliers, le chef d'entreprise ou son représentant fixe le programme de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. Le programme sera présenté à chaque intéressé, au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

b/ Pour les rayons ou services où l'activité est fluctuante, le chef d'entreprise ou son représentant fixe un programme indicatif de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. La programmation des semaines hautes tiendra compte des prévisions d'activité principalement liées aux fortes affluences de la clientèle, aux principales opérations commerciales, aux travaux prévisibles.

Le planigramme prévisionnel des volumes horaires entre semaines hautes et basses propre à chaque intéressé lui sera présenté au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité et de la taille souvent réduite des équipes concernées, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 7 jours ouvrés sera respecté *sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 septième alinéa du code du travail et en contrepartie des dispositions, plus favorables que la loi, instituées au point 3-1 « Mise en oeuvre », accord des intéressés ou circonstances exceptionnelles ou nécessité de remplacer un salarié absent*. Termes exclus de l'extension par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002.

II) Dispositions particulières à certaines catégories de personnel

Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou salarié d'entreprise de travail temporaire, intégrant une équipe dont l'horaire est modulé, quelle que soit la durée de la mission, et tout salarié entrant dans un service ou un établissement d'une entreprise appliquant la modulation se verra notifier, au moment de son embauche, les mêmes informations que celles des salariés en place de l'équipe pour le cycle de modulation en cours.

Le recours aux salariés d'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'une modulation ne peut avoir lieu que dans les hypothèses de remplacement de salarié absent.

Le salarié sous contrat à durée déterminée ou le salarié d'entreprise de travail temporaire recruté pour remplacer un salarié dont l'horaire était modulé se verra notifier la répartition de ses horaires dans les mêmes conditions que le salarié remplacé.

Les jeunes sous contrat en alternance ne peuvent avoir un horaire modulé que dans la mesure où celui-ci est compatible avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur⁽¹⁾.

(1) Extrait de l'arrêté d'extension du 15 mars 2002,

JO 27 mars 2002 :

Le dernier alinéa du paragraphe II (dispositions particulières à certaines catégories de personnel) du point 3 est étendu sous réserve :

— de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa I, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;

— de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel la mise en oeuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme de formation ;

— de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

III) Régularisation

— Si, au terme du cycle de modulation, le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne prévue, ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur, dans les conditions légales en vigueur.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent des heures de dépassement effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 35 heures s'appliquant aux seules personnes à horaire modulé est fixé à 90 heures, prioritairement converties en repos compensateur.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au Point 4-IV du présent accord (NDLR : article 11 de l'accord — Point 4-IV de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001).

Lorsqu'un Compte Épargne temps est mis en place, le salarié peut y affecter ce temps de repos.

— Si, au terme du cycle de modulation, l'horaire effectué n'a pas atteint le niveau moyen convenu, l'employeur ne pourra pas faire effectuer les heures manquantes au-delà de ce cycle de modulation ; ces heures non effectuées seront payées aux salariés dans la limite de la durée moyenne initialement programmée.

— Par application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, en cas de licenciement économique, le salarié garde la rémunération perçue même dans le cas où les heures réellement effectuées ont été moindres.

IV) Conditions de recours au chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, la direction de l'entreprise et les parties signataires s'engagent à envisager toutes les possibilités et prendre toutes les mesures pouvant permettre d'éviter le recours au chômage partiel.

En cas de sous activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par les facultés de modulation, la direction de l'entreprise se rapprochera de l'Administration, soit au moment où la baisse d'activité est constatée, soit en fin de cycle de modulation, afin d'apprécier la situation et de s'accorder sur le régime de recours au chômage partiel.

V) Lissage de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, chaque salarié bénéficiera d'un lissage de sa rémunération sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire modulé, qui lui assurera une rémunération moyenne mensuelle régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération sera régularisée au plus tard avec la première paye du mois suivant la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salarié donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire lissé de référence. Dans le cas où la période ne donnerait pas lieu à indemnisation, les règles applicables sont celles du point VI ci-dessous.

VI) Départ de l'entreprise ou entrée du salarié en cours de cycle de modulation

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du repos compensateur, s'effectuera en fonction des heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et, en ce qui concerne la rémunération, soit au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nouveau taux applicable, au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié au moment de la rupture du contrat. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

Point 4. Heures supplémentaires

Les articles 35 et 36 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 11 de l'Accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Le règlement des heures supplémentaires pourra s'effectuer, sur la base des taux conventionnels ou légaux, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit par le paiement de ces heures, soit par la combinaison de ces deux modes de règlement.

Les heures supplémentaires sont rétribuées selon les conditions légales en vigueur.

Les bonifications pour heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à une compensation en temps majorée mais à un paiement majoré sur la base des taux conventionnels ou légaux en vigueur.

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article L. 212-5 du Code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point IV du présent article.

I) Heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit (21 heures à 6 heures) sont majorées de 100 % au lieu et place des bonifications et majorations légales pour heures supplémentaires de 10 %, 25 % ou 50 %.

Pour ces heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit, le salarié perçoit donc, en sus de son salaire mensuel, le paiement des heures travaillées ce jour férié ou cette nuit et la majoration pour les heures supplémentaires effectuées.

II) Heures supplémentaires effectuées le dimanche

Toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ouvre droit à une majoration de 100 %. Cette majoration ne se

cumule pas avec les majorations prévues pour le paiement des heures non supplémentaires travaillées le dimanche.

III) Délai et limite

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel appelé à faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et la convention collective, sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues à l'article L. 212-7 du Code du travail.

IV) Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail applicable aux salariés, à l'exclusion du personnel régi par une convention de forfait, est fixé à 130 heures ; ce contingent est réduit à 90 heures dans le cadre de la modulation définie au point 3 du présent accord.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, notamment de la modulation prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail ou au Point 3 du présent accord (NDLR : Point 3 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 intégré dans l'article 9 de l'accord), d'horaires individualisés ou de cycles de travail, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Dans le cas où il n'a pas été possible de consulter les institutions représentatives du personnel préalablement à la mise en oeuvre des heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires. Les motifs de recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra pas faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette information.

V) Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du Code du travail institue un repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 41 heures. Cet article précise que la durée de ce repos est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Le repos est obligatoire et doit être pris par journée ou demi-journée dans les plus brefs délais et au plus tard dans les six mois suivant l'acquisition de ce droit par le salarié.

Conformément à l'article D. 212-7 du Code du travail, dans les 7 jours suivant la réception de la demande du salarié relative à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit —après consultation des délégués du personnel— les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 212-9 du code du travail.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 janvier 1982 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Le repos de 50 % prévu pour les entreprises de plus de 10 salariés n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures ouvrant droit au repos de 100 %.

Point 5. Encadrement

Les dispositions de l'article 5 de l'Accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les parties signataires conviennent de distinguer trois catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal nouvellement applicable, les parties conviennent que les dispositions qui suivent prennent en compte celles de l'article 5 de l'accord professionnel du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisations spécifiques propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

La charge de travail des cadres bénéficiaires d'une réduction du temps de travail doit être compatible avec cette dernière. Cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner un surcroît de la charge de travail qui leur est impartie.

I) Cadres dirigeants

1) — Définition

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des cadres de la catégorie D.

2) — Durée du travail

Les cadres concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées.

Les cadres concernés ne sont pas soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur l'organisation et la durée du travail mais restent soumis aux dispositions relatives aux différents congés en vertu des dispositions légales.

II) Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1) — Définition

Ce sont :

— d'une part les cadres de catégorie C,

— et d'autre part les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils seraient intégrés.

2) — Durée du travail

Ces cadres sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la réduction du temps de travail prendra les formes suivantes :

a/ La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux agents maîtrise et aux employés annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de base est fixé à 1730 heures, hors congés payés.

Les cadres concernés perçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum de leur catégorie compte tenu des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour le nombre correspondant à leur forfait et le cas échéant de la prime d'ancienneté.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paye correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

b/ La convention peut également être établie en nombre de jours.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une totale autonomie, définie par la liberté d'organiser leur travail et la liberté d'organiser leur emploi du temps.

Cette convention est établie par contrat ou avenant au contrat de travail, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée annuelle du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année calendaire pour un salarié ayant acquis des droits complets à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cadre peuvent convenir d'une organisation du temps de travail inspirée de l'une, ou de la combinaison de plusieurs, des formules suivantes :

— un nombre de jours uniquement à l'année

— un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur le trimestre ou le mois

— un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à la modulation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sera au minimum de 15 % plus élevée que la rémunération minimale conventionnelle d'un cadre de même qualification bénéficiant d'une convention de forfait de 1730 heures.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif précisément accomplis durant la période de paye correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

À cette occasion, peut s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le cadre veillera lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du repos hebdomadaire, du nombre maximum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les cadres ayant une convention de forfait en jours et dont les déplacements professionnels les conduisent à passer plus de 100 nuitées (soit en moyenne environ 2 nuits par semaine) par an hors de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont acquis dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont à prendre dans les 12 mois qui suivent.

III) Cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés.

1) — Définition

Sont concernés les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail correspond à la définition ci-dessus.

2) — Durée du travail

En application de l'article L. 212-15-2 du code du travail, ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés.

Point 6. Dispositions d'accompagnement

Les articles 35 et 37 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 8 de l'Accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

1) Repos hebdomadaire

Aujourd'hui, l'immense majorité des commerces est ouverte du lundi au samedi, une minorité l'est du lundi au dimanche en application de dispositions spécifiques du code du travail. L'organisation du travail doit prendre en compte cet élément essentiel qui a rendu inapplicable les textes réglementaires sur la durée et la répartition du temps de travail conçu il y a plus de 60 ans.

Pour concilier cet impératif commercial avec l'attente des salariés, les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus deux jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an dès l'entrée en vigueur de l'accord.

2) Repos dominical

Le repos dominical reste la règle. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales. Dans l'hypothèse de ces dérogations, le travail exceptionnel du dimanche sera fait par appel au volontariat et les salariés retenus seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

3) Jours fériés

Le texte actuellement en vigueur prévoit que les salariés peuvent être appelés à travailler deux jours fériés par an sur une liste n'incluant pas le 8 mai. Ce dernier peut donc être travaillé par tous les salariés. Dorénavant, les salariés pourront désormais être appelés à travailler 3 jours fériés par an, le 8 mai inclus.

Un magasin pouvant être ouvert tous les jours fériés, le chef d'établissement établit la liste des salariés retenus sur la liste des volontaires pour travailler chacun de ces jours fériés.

Point 7. Garantie des salaires minimaux conventionnels

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève, sous réserve des dispositions de l'article 32 de la loi

du 19 janvier 2000, du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elles conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les trois mois suivant la signature du présent accord pour examiner les conséquences dudit accord sur les niveaux de rémunérations conventionnelles et négocier un accord sur ce thème.

Point 8. Dispositions générales⁽¹⁾

(1) Extrait de l'arrêté d'extension du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002

Le deuxième alinéa du point 8 (dispositions générales) est étendu, sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maxima de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

(Voir également Accord 11 avr. 2014, étendu)

Les dispositions de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord conclu selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dans le cadre d'une adaptation de l'horaire effectif à la durée légale du travail, pourront être appliquées soit en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos accordés collectivement ou individuellement. Il appartiendra aux entreprises de préciser les modalités de la réduction du temps de travail applicables.

Cependant, les parties signataires constatent qu'un certain nombre d'entreprises de la branche a signé des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail dans les mois qui ont précédé la date de conclusion du présent accord.

Afin de ne pas remettre en cause des dispositions que les partenaires sociaux ont, peu de temps avant la signature de l'accord professionnel, considérées comme les plus adaptées aux réalités particulières de chaque entreprise, ni de bouleverser les équilibres sur lesquels reposent ces accords, les parties ont souhaité préserver la plupart des dispositions de ces accords d'entreprise conclus depuis le 14 juin 1998, et jusqu'à la date du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

L'accord de Branche ne modifiera donc pas les dispositions adoptées dans ces entreprises à l'exception des deux dispositions suivantes qui s'appliqueront au plus tard dans un délai de trois ans suivant la signature du présent accord :

- le point 2 de l'accord sur les dispositions relatives au temps partiel.
- le point 5 de l'accord relatif à l'encadrement.

Les dispositions du présent accord sont intégralement applicables dans toutes les entreprises n'ayant pas conclu d'accord sur la réduction du temps de travail avant la date du présent accord. Les parties signataires souhaitent toutefois encourager les entreprises à négocier un accord de mise en oeuvre des conditions et des modalités d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation portera en particulier sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération. Au sein de chaque entreprise, les parties signataires examineront les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; elles examineront également les conditions dans lesquelles peut s'exercer soit la priorité d'accès à des emplois à plein temps soit l'accroissement de l'horaire de base des temps partiels grâce à une optimisation de l'organisation du travail.

Point 9. Commission d'interprétation et de suivi

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

Point 10. Publicité

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la Convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Travail a temps partiel Accord du 11 avril 2014

[Étendu par arr. 30 juin 2014, JO 4 juill., applicable le premier jour du mois suivant le mois de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des enseignes de l'habillement (FEH).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Préambule

Les entreprises succursalistes de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formats variés.

Cette organisation contribue à une dynamisation économique et sociale des lieux où ces derniers sont implantés.

L'activité du secteur demeure cependant tributaire des flux de clientèle. Ainsi, les entreprises adaptent leurs effectifs aux fluctuations de cette affluence, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Dans ces conditions, le recours au temps partiel permet une meilleure adaptation des ressources humaines à la fréquentation des magasins.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des bases contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doivent accompagner l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.

En 2001, les signataires de l'avenant 42 ont souhaité déterminer le cadre conventionnel de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Elles conviennent qu'aucun nouvel accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à comporter des dispositions plus favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires rappellent enfin que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

I. Organisation du temps partiel

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

(Remplace le point 2, I et II de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

— Durée hebdomadaire minimum

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition qui s'appliquera pour les nouveaux contrats au 1^{er} juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les contrats de travail en cours, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2015 au lieu du 1^{er} janvier 2016. D'ici cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en feront la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

— Dérogations à cette durée minimum

Peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires :

- les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide,
- les personnes en parcours d'insertion,

Mais aussi, les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée :

- pour faire face à des contraintes personnelles,
- et/ou pour cumuler plusieurs activités.

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour :

-
- les salariés remplaçant temporairement des collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine,
 - les salariés remplaçant des collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leurs périodes de repos,
 - *(Phrase exclue de l'extension par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.) les salariés occupant exclusivement des emplois de retouche ou de nettoyage.*

Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes personnelles et cumul d'activités) doit être formulé par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

À l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, l'employeur recherche s'il est possible de porter la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les collaborateurs embauchés sous contrat étudiant sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

(Remplace le point 2, I, 2 de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures 30,
- Une journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée pouvant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure d'une heure maximum sauf demande expresse du salarié. Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette coupure peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour correspondre à la durée de fermeture.
- Ces contrats ne pourront être répartis sur plus de cinq journées par semaine.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles,
- et/ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale,
- et/ou pour le cumul de plusieurs activités.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision.

c) Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroûts d'activité)

(Remplace le point 2, II de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, inventaires...).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

- Accès aux compléments d'heures par avenants

Le recours aux compléments d'heure par avenants se fait sur la base du volontariat, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

- Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement

En dehors des cas de remplacements, huit compléments d'heures par avenant pourront être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hors remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

- Majoration des compléments d'heures par avenants

Les compléments d'heures par avenants sont majorés au minimum de 12 %.

Les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par avenants sont majorées à 25 %.

- Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- Le motif du recours au complément d'heures
- Sa durée
- Le nombre d'heures qu'il comprend
- Le taux de majoration.

— Avenants et affectations temporaires

Les majorations des compléments d'heures par avenants ne se cumulent pas avec les contreparties prévues pour les affectations temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La contrepartie la plus intéressante est octroyée au salarié.

d) Heures complémentaires

(Remplace le point 2, IV de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

— Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

— en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires

— si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

— Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité au 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de deux heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

— Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour celles n'excédant pas le 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25 % pour celles comprises entre le 1/10 et le 1/3 de la durée du contrat de travail.

e) Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou d'une durée hebdomadaire supérieure

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, voire, dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

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

Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu(x) de travail).

f) Annualisation du temps de travail

(Modifie le point 8 de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi.

II. Date d'application, suivi, publicité et extension de l'accord

a) Date d'application de l'accord

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

b) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et extension de l'accord

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Dérogation au repos dominical

Accord du 4 juillet 2017

[Étendu par arr. 11 déc. 2019, JO 18 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Enseignes de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération des syndicats «Commerce, Services et Force de Vente» CFTC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cette dernière permet notamment aux commerces de détail situés dans les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et certaines gares (Gares d'Affluence Exceptionnelle), de déroger au repos dominical.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que le repos dominical reste la règle. Le travail le dimanche s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Partie 1

Dérogation au repos dominical

Article 1.1

Principe du repos dominical

Les partenaires sociaux rappellent préalablement que le repos hebdomadaire est, conformément à la loi, donné en principe le dimanche.

Les organisations syndicales réaffirment que malgré leur opposition au travail du dimanche elles concèdent qu'il peut y être dérogé avec des salariés volontaires dans le respect du cadre juridique précisé en préambule, et lorsque, pour des raisons commerciales les magasins sont ouverts.

Ainsi, pour compenser les contraintes et inconvénients du travail dominical, les parties signataires souhaitent définir les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là.

Article 1.2

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ensemble des zones géographiques pouvant déroger de manière permanente au repos dominical. Elles s'appliquent donc actuellement aux zones touristiques (ZT), aux zones touristiques internationales (ZTI), aux zones commerciales (ZC), et à certaines gares (Gares d'Affluence Exceptionnelle).

Elles couvrent les salariés et les entreprises qui relèvent de la convention collective des Maisons à Succursales de Vente au Détail d'Habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Sont notamment visés par cet accord les démonstrateurs des espaces de vente (corners) des grands magasins dont l'employeur applique la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Article 1.3

Volontariat

1.3.1

Principe du volontariat

Dès qu'un magasin ouvre le dimanche dans le cadre des dérogations visées à l'article 1.1, il convient d'organiser sur le site le travail dominical.

Il est donc proposé, autant que de besoin, à tout salarié présent, notamment à temps partiel, tout salarié nouvellement affecté, tout salarié recruté (hors recrutement prévoyant expressément de travailler le dimanche) sur ce magasin la possibilité de se porter volontaire pour travailler le dimanche.

1.3.2

Expression du volontariat L'expression du volontariat est indispensable pour travailler le dimanche.

Le fait de ne pas se porter volontaire ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Cette absence de volontariat ne doit pas non plus engendrer de mesure discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche, le volontariat est exprimé par écrit pour une première période de 6 mois (modèle de formulaire disponible en annexe). À l'issue de cette période, ce volontariat est exprimé à nouveau par écrit pour une période d'un an reconductible tacitement (modèle de formulaire disponible en annexe).

En l'absence de salariés volontaires au sein d'un magasin, des salariés travaillant dans d'autres magasins du même secteur géographique peuvent se porter volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler le dimanche

Pour les nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte dudit contrat.

Lesdits salariés sont titulaires d'un contrat de fin de semaine, c'est-à-dire un contrat de travail de trois jours consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3

Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est plus volontaire pour travailler le dimanche en informe son entreprise (modèle de formulaire disponible en annexe).

Le délai pour prévenir l'employeur est d'un mois minimum, ramené à quinze jours pour les femmes enceintes.

1.3.4

Planification du travail du dimanche et décision d'ouverture

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage physique ou numérique pour le trimestre à suivre, et au moins un mois avant le premier dimanche travaillé, les dates d'ouverture du dimanche du point de vente.

Cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin le dimanche par la direction de l'entreprise ou en cas de changement juridique relatif à l'ouverture du dimanche sur la zone géographique concernée.

Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche donne lieu à une planification en fonction des besoins respectant une équité entre les salariés volontaires.

Le nombre de dimanches travaillés par salariés ne pourra excéder 26 par année civile. Seule une demande expresse du collaborateur (formulaire disponible en annexe) ou la signature d'un contrat de travail spécifique permettent de déroger à cette règle.

La répartition des horaires de travail d'un salarié travaillant le dimanche est déterminée selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures.
 - Une journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 5 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 5 heures le dimanche.
- Pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 11 avril 2014, la répartition quotidienne des horaires de travail est déterminée selon les modalités suivantes :
- Une demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures 30 ;
 - Une journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 6 heures le dimanche.
- Cependant, le salarié pourra demander à déroger à ces modalités pour faire face à des contraintes personnelles ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

1.3.5

Indisponibilité ponctuelle

À titre exceptionnel, un salarié pourra décider de ne pas travailler un dimanche pour lequel il a été planifié.

Il devra respecter dans ce cas un délai de prévenance d'un mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.6

Mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasins

Les parties signataires rappellent que l'organisation des ouvertures dominicales doit permettre de garantir le volontariat des responsables et des responsables adjoints de magasins, au même titre que les autres salariés.

Article 1.4

Contreparties financières

1.4.1

Contrepartie liée au travail dominical

Les salariés travaillant le dimanche en application du présent accord bénéficient, pour chaque dimanche travaillé, d'un doublement de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils bénéficient d'une convention de forfait jour, d'un doublement de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche donnent lieu, à l'attribution d'un repos compensateur rémunéré de remplacement équivalent en temps et au paiement de la majoration prévue au premier alinéa l'article 1.4.1, en lieu et place du paiement des majorations légales pour heures supplémentaires.

Les avantages offerts aux salariés qui travaillent en semaine, notamment ceux liés au transport ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui travaillent le dimanche.

Les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus, 2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an.

1.4.2

Frais de garde et autres charges induites par le travail dominical

Les majorations prévues par le présent accord compensent forfaitairement le caractère dérogatoire du travail dominical, et plus précisément les charges induites par une activité professionnelle effectuée le dimanche.

À la demande du salarié, les frais de garde d'enfants pourront toutefois faire l'objet d'un remboursement spécifique, sous la forme retenue par l'entreprise (exemple : Chèque emploi service universel), plafonné à 40 € maximum par dimanche travaillé et par collaborateur, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- Être parent d'un enfant de moins de 12 ans, ou de moins de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé
- Produire la copie d'un document officiel (facture, déclaration URSSAF,...).

Article 1.5

Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même pour les candidatures des autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points.

L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

Article 1.6

Engagements en matière d'emplois

Le travail le dimanche dans la branche doit permettre de sécuriser au moins 850 emplois liés notamment aux ouvertures dominicales, et d'en créer 250 nouveaux dans les 3 ans qui suivront la signature du présent accord.

Article 1.7

Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

Les employeurs veilleront à ce que les plannings des salariés permettent à ces derniers d'exercer leur droit de vote pour les scrutins nationaux ou locaux.

Partie 2

Dispositions finales

Article 2.1

Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

Les entreprises de la branche préconisent à leurs prestataires, partenaires commerciaux et fournisseurs de se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, les contreparties sociales, et salariales pour le travail dominical seront notamment prises en compte dans le choix du prestataire.

Article 2.2
Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est d'application directe.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables.

Article 2.3
Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunira au moins une fois par an.

Elle étudiera notamment les engagements prévus aux articles 1.5 et 1.6 présent accord.

La commission de suivi pourra, le cas échéant, émettre des recommandations concernant les adaptations à apporter au présent accord.

Article 2.4
Date d'application et durée de validité

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.5
Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 2.6
Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

Travail dominical : formulaire de volontariat

TRAVAIL DOMINICAL : FORMULAIRE DE VOLONTARIAT
--

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)
salarié (e) de la société affecté(e)
sur le magasin situé à occupant le poste de

Déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche.

Demande à travailler plus de 26 dimanches par an :

☐ OUI

☐ NON

Nombre de dimanches souhaités :
.....

Si ma déclaration de volontariat porte sur une période déterminée ou sur un nombre maximal
de dimanches par mois, précisez :
.....
.....

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord de branche des Maisons à succursales de vente au détail (CCN 3065 – IDCC 675) relatif à la dérogation au repos dominical.

Je déclare avoir notamment pris connaissance du droit à la réversibilité du volontariat, et des conditions dans lesquelles est exprimée cette dernière.

Fait à

Le / /

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié signant ce tableau déclare être volontaire pour travailler le dimanche au sein du magasin.

Dimanches	Date	Date	Date	Date
Nom/ Prénom du salarié				

Date	Date	Date	Date	Date

Date	Date	Date	Date	Date

TRAVAIL DOMINICAL :
FORMULAIRE DE REVERSIBILITE

Je soussigné(e) (Nom, Prénom) ,
salarié (e) de la société affecté(e)
sur le magasin situé à occupant le poste de

- ☐ Déclare ne plus me porter volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler le dimanche durant la période
du au
- ☐ Déclare me porter désormais volontaire pour travailler dimanches par mois
↳ Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nombre de dimanches concernés dans
l'année :

Fait à

Le .../.../....

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Information :

*Conformément aux dispositions de l'accord relatif au repos dominical de la branche des
maisons à succursales de vente au détail d'habillement (article 1.3.3. relatif à la réversibilité
du volontariat), le délai pour prévenir l'employeur est d'un mois minimum, ramené à quinze
jours pour les femmes enceintes.*

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 30 novembre 2020

[Étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 30 janv., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication
de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée Il prendra fin le 31 décembre
2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et d'une grande fragilisation de son tissu économique.

Ce constat vient aggraver la situation économique du secteur, déjà bien affaibli depuis plusieurs années.

Cette crise sanitaire a de graves répercussions sur les enseignes de l'habillement.

La fermeture administrative des magasins pendant 2 mois à compter du 15 mars 2020, puis la reprise progressive de l'activité, ont eu des conséquences économiques dramatiques sur le secteur, qui affiche un important recul des ventes de 60 % en mars, 90 % en avril, 21 % en mai et 22 % en juin.

(Source IFM)

Malgré une croissance positive aux mois de juillet (+ 0,9 %) et août (+ 10,5 %), due principalement au décalage de la période des soldes, les entreprises de la branche restent fortement impactées économiquement par l'ampleur de cette crise sanitaire.

En cumul, fin août 2020, les enseignes de l'habillement ont enregistré un recul des ventes de 23 % par rapport à l'année 2019.

Dans ces circonstances, de nombreuses entreprises connaissent des difficultés, certaines ayant même été placées en procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires. Plus de 5000 emplois ont d'ores et déjà été supprimés.

De plus, la recrudescence de l'épidémie de la Covid-19 ne laisse pas envisager d'amélioration à court terme. Au contraire, l'évolution de la propagation du virus et le renforcement des mesures sanitaires envisagé, inquiètent les entreprises, notamment à l'approche des fêtes de fin d'année, période essentielle pour la réussite de leur activité.

Dans ce contexte économique et sanitaire difficile, les entreprises de la branche ont eu recours à l'activité partielle, durant toute la période de confinement, pour maintenir les emplois et faire face à la crise.

Confrontées à une baisse considérable et persistante de leur activité, elles ont besoin d'être accompagnées pour préserver l'emploi et maintenir l'employabilité des salariés.

Face à ce choc économique, de nature à menacer plus que jamais la pérennité des entreprises de la branche et par là-même les emplois, la priorité absolue des partenaires sociaux est de sauvegarder l'emploi en soutenant les entreprises de la branche, fortement impactées par la crise sanitaire et économique d'ampleur internationale.

Des études démontrent que cette pandémie va perdurer dans le temps et que le retour à une activité normale n'est pas envisageable avant deux ans.

En effet, le prolongement de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 comme le reconfinement annoncé jusqu'au 1^{er} décembre 2020 aggravent déjà cette situation.

Par conséquent, plusieurs activités des entreprises du secteur risquent d'être durablement impactées par cette crise, ce qui pourrait nécessiter la mise en place de mesures spécifiques pour palier à la réduction d'activité.

C'est pourquoi, afin de protéger les emplois, les partenaires sociaux ont décidé prioritairement d'accompagner les entreprises de la branche pour leur permettre de faire face à la crise économique et d'affronter au mieux les conséquences sociales qui en découlent.

À cet effet, ils ont convenu d'examiner et de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à privilégier la mise en œuvre de ce dispositif spécifique par la négociation d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin que l'accord de branche joue son rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les signataires du présent accord sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Le présent accord fixe les principes généraux à respecter pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), dans les entreprises ou les établissements de la Branche qui en auraient besoin.

Il est applicable en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en cas d'échec de négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, et permet à l'employeur de recourir à ce dispositif,

en élaborant un document unilatéral au niveau de l'entreprise ou de l'établissement afin d'homologation.

Titre 1

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite

Article 1

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document unilatéral précise les conditions de recours à l'activité réduite au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité en mentionnant :

1. Les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite,
 2. La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite,
 3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite,
 4. Les engagements en matière d'emploi,
 5. Les engagements en matière de formation professionnelle,
 6. La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans la durée maximale fixée à l'article 7
 7. Les modalités d'informations des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- Ce document et l'avis du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe, seront joints à la demande d'homologation.

Article 2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de la Branche.

Le document élaboré par l'employeur définit les activités, établissements, services et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Ce dispositif 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.

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique, qui est du ressort de l'activité partielle de longue durée.

Article 3

Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

En fonction des contraintes d'activité, la réduction maximale de l'horaire de travail, déterminée dans l'établissement ou dans l'entreprise, est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois.

Un bilan de l'utilisation de l'activité partielle sera effectué tous les 6 mois, salarié par salarié, et ce dans une recherche d'équité au sein de l'établissement ou de l'entreprise concerné.

L'application de ce dispositif peut conduire à la suspension temporaire de l'activité dans la limite de 40 %.

Article 4

Indemnisation des salariés placés en activité réduite

Les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, cette indemnité horaire versée pour les heures chômées ne peut pas être inférieure à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail. Il est précisé que la rémunération brute prend en compte dans son calcul la prime d'ancienneté.

Article 5

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le présent accord a pour objectif le maintien de l'emploi et la préservation des compétences dans les entreprises de la Branche.

Compte tenu des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie et à son impact sur la situation économique des entreprises, les employeurs amenés à faire appel à ce dispositif spécifique définissent eux-mêmes leurs engagements en matière d'emploi en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

À ce titre, le document unilatéral réalisé par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic établi et peuvent porter sur un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Les engagements, énoncés dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, portent sur les salariés placés en activité partielle.

Les entreprises feront leur maximum pour éviter des licenciements pour motif économique durant toute la durée de l'utilisation du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 6

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel permettant aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Dans ce contexte particulier, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité, de préserver les emplois et de sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit déterminer ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à cet effet, plusieurs dispositifs sont ouverts aux entreprises et aux salariés de la branche, notamment :

- Les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences,
- Les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans la cadre de la Pro A,
- La mobilisation du CPF par le salarié, quel que soit le type d'action éligible et les modalités de mise en œuvre.

Lorsqu'un salarié souhaite utiliser son CPF pour s'inscrire dans une démarche de formation, l'employeur accepte de réduire le délai de prévenance dans les conditions suivantes :

La demande du salarié doit être effectuée par écrit au minimum :

- 30 jours calendaires (au lieu de 60 jours) avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois,
- 60 jours calendaires (au lieu de 120 jours) avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires (au lieu des 30 jours prévus), à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

- Le dispositif FNE Formation.

Les signataires de l'accord conviennent que les périodes de réduction d'activité peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Au vu du contexte économique, des mesures exceptionnelles pourraient venir abonder les dispositifs existants voire d'autres dispositifs pourraient être mis en place, par l'État ou l'OPCO de Branche.

Article 7

Période de mise en œuvre du dispositif

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative compétente.

La durée d'application de l'activité partielle spécifique est fixée dans la limite de 12 mois, 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.

Article 8

Modalités d'information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés concernés des modalités de placement et de fin de placement

(temps de travail, indemnisation, etc.), par tout moyen lui conférant date certaine.

Cette information individuelle de l'employeur s'effectue au moins 7 jours francs avant l'entrée et la sortie du salarié du dispositif.

Toutefois, et à titre très exceptionnel (décision gouvernementale, absence non prévue), l'employeur a la possibilité de modifier le planning des salariés en respectant un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

Article 9

Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Le document réalisé par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le suivi de ses engagements fixés par le document.

Les informations transmises au Comité Social et Économique (CSE), et le cas échéant aux organisations syndicales, portent sur les activités et les salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les deux mois, lorsqu'il existe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 10

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE s'il en existe un, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

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 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan fourni par les entreprises.

Titre 2

Dispositions finales

Article 11

Champ d'application

Le présent accord s'applique à la branche du Commerce succursaliste de l'habillement dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, relevant de la CCN n° 3065 du 30 juin 1972.

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Article 13

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel conformément à la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid 19.

Article 14

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception dudit courrier, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 15

Modalités d'information et de suivi de l'accord

Afin de connaître les besoins et l'utilisation du dispositif par les entreprises, la fédération des enseignes de l'habillement procédera à une enquête qualitative auprès de ses adhérents.

Les partenaires sociaux seront informés au moins tous les trois mois de la mise en œuvre du présent accord et ce,

jusqu'à son terme.

Ils en assurent le suivi, en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 16

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Mise en oeuvre des dispositions de la loi du 24 février 1984

Avenant n° 24 du 22 février 1985

[Étendu par arrêté du 30 mai 1985, JO 8 juin 1985]

Mod. par Accord 27 déc. 2010 non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT.

Article 1

Les parties signataires ont conclu le présent accord de branche, dont le texte figure en annexe, dans le cadre des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} mars 1985.

Les conditions d'application sont fixées au titre V dudit accord, conclu à Paris le 22 février 1985.

Accord de branche sur la formation professionnelle

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle continue est le moyen le plus à même de permettre la progression des salariés, de favoriser leur perfectionnement et leur recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des comportements d'achat et de la mode.

Une meilleure formation des salarié(e)s peut également leur permettre, sans distinction de catégories, d'accéder à un travail plus motivant et plus responsable et, ainsi, de satisfaire à certaines de leurs aspirations individuelles.

(Alinéa supprimé par Accord 27 déc. 2010 non étendu) La formation et la valorisation des ressources humaines doivent permettre :

— de répondre aux mutations contemporaines pour maintenir la compétitivité des entreprises et de concourir à la défense de l'emploi ;

-
- de revaloriser les métiers du commerce ;
 - de maintenir et de développer l'information et la qualité du service à la clientèle.

(*Alinéa supprimé par Accord 27 déc. 2010 non étendu*) En conséquence de quoi, elles sont convenues du présent accord dont l'objet est la mise en oeuvre des dispositions contenues dans la loi du 24 février 1984.

I) Nature des actions de formation prioritaires

(*Chapitre supprimé par Accord 27 déc. 2010 non étendu*)

Dans le cadre de leur plan de formation, les entreprises, en fonction de leur spécificité, de leur type d'organisation (libre-service, libre choix, vente assistée...), de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques, donneront la priorité à la formation aux métiers exercés dans le commerce du textile et de l'habillement. Les entreprises auront le souci de favoriser le perfectionnement des connaissances en fonction des aspirations des salarié(e)s, et des besoins de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés(e)s, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte des priorités définies ci-après.

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de promouvoir, dans les plans de formation des entreprises, les types de formation contribuant à l'amélioration :

- de la formation générale :
 - par le développement des connaissances de base ou leur mise à niveau, si elle est nécessaire au bon exercice des fonctions, à leur constante adaptation aux besoins de l'entreprise, à l'accès éventuel à de nouvelles fonctions ;
 - sur les mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement ;
- des techniques professionnelles :
 - étude des comportements de la clientèle ;
 - recherche des besoins et motivations ;
 - accueil de la clientèle ;
 - technique d'expression ;
 - connaissance et présentation des produits ;
 - dans le rôle et la conception des vitrines, étalages, podium... ;
 - d'achat ;
 - de gestion :
 - gestion des stocks ;
 - organisation des réserves ;
 - mouvement des marchandises ;
 - pour la maîtrise des technologies nouvelles, en particulier celles ayant trait à l'informatique, la bureautique... ;
 - pour la connaissance des mécanismes de démarques de toutes natures ;
- de la sécurité des personnes et des biens :
 - pour la prévention des accidents du travail ;
 - pour les mesures d'hygiène et de sécurité... ;
- des relations humaines :
 - pour la qualité et l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise.

En outre, concernant plus particulièrement le personnel d'encadrement qui exerce un rôle formateur essentiel et quotidien dans l'exercice des fonctions de commandement et d'animation, les actions spécifiques de formation prendront, si nécessaire, en considération :

- la formation aux mécanismes d'élaboration de la décision à tous les niveaux de l'encadrement ;
- l'animation des équipes et des hommes (formation, information, délégation, contrôle...).

Pour l'ensemble de ces formations, les stages devront être organisés dans toute la mesure du possible au plan local, notamment pour que les salarié(e)s, du fait de leur situation familiale, puissent y participer.

II) Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront une attestation de fin de stage à tout salarié

qui aura suivi avec assiduité l'un des stages prévus dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette attestation sera remise au salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les trois mois suivant la fin du stage, et mentionnera notamment :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée de celui-ci ;
- la nature du stage (acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;
- l'objet et le programme succinct du stage.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises de la profession qu'il représente à demander aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation du suivi de stage.

La formation ne crée pas un droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires. Néanmoins, dans le suivi individuel des salariés, et notamment de leur carrière, l'entreprise prendra en compte, lorsqu'un poste est à pourvoir :

- les formations professionnelles internes et externes de toute nature suivies par les salariés ;
- les conditions dans lesquelles ont été suivis les stages (assiduité, nombre d'heures, niveau des connaissances acquises...) ;
- la plurivalence des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leurs tâches principales.

III) Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement du personnel.

Il sera réuni, avant le 15 novembre de chaque année, pour examiner :

- le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- les orientations en matière de formation pour l'année à venir.

Au cours d'une deuxième réunion, tenue avant que l'entreprise n'arrête son plan de formation, le comité d'entreprise délibère sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise et ce, en tenant compte des priorités retenues au niveau du présent accord. Il délibère aussi sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à la formation des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise sera consulté sur les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la commission de formation sera réunie pour contribuer à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les plans annuels de formation ; elle recevra, trois semaines avant la réunion du comité, les informations nécessaires prévues par les textes en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants.

IV) Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Tous les efforts seront faits pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, relatif à l'insertion des jeunes, la plus grande efficacité.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises :

- à favoriser l'emploi des jeunes et à utiliser, dans la mesure du possible, toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles mises en place en faveur de l'insertion, de l'adaptation et de la qualification des jeunes salariés ;
- à faire connaître aux jeunes salariés les dispositions réglementaires et conventionnelles dont ils peuvent bénéficier en matière de formation et à optimiser la finalité des formations mises en oeuvre ;
- à mettre en place des procédures d'accueil des jeunes embauchés pour faciliter leur insertion et leur connaissance de l'entreprise ;
- à confier la responsabilité de l'accueil des jeunes à un membre du personnel d'encadrement ou qualifié,

dénommé tuteur, en assurant à ce dernier, si nécessaire, une formation complémentaire appropriée. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

V) Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} mars 1985.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de deux mois.

Les parties signataires de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au plus tard à la fin du premier semestre 1986, pour examiner les structures existantes en matière de formation au regard des besoins spécifiques de la branche et établir un bilan de l'application du présent accord.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion au FORCO
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994

[Étendu par arrêté du 24 octobre 1995, JO 4 novembre 1995]

Mod. par Accord 27 déc. 2010, étendu par arr. 9 janv. 2013, JO 16 janv., applicable à compter du 1^{er} avr. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT.

Article 1
Adhésion au FORCO

Mod. par Additif 5 juin 1996, étendu par arr. 22 oct. 1996, JO 31 oct.

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 "portant création du Fond d'Assurance Formation des entreprises relevant du secteur du commerce".

Cette décision entraîne l'adhésion du Conseil National des Succursalistes de l'Habillement, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section professionnelle propre aux branches de l'équipement de la personne.

Article 2
Champ d'application

Mod. par Additif 5 juin 1996, étendu par arr. 22 oct. 1996, JO 31 oct.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Article 3
Ressources

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Article 4
Organismes collecteurs

Mod. par Additif 5 juin 1996, étendu par arr. 22 oct. 1996, JO 31 oct.

Ces sommes visées à l'article 3, sont versées au FORCO.

Pour les entreprises dont le siège social est situé dans la Région Nord-Pas de Calais, la totalité des sommes dues

au titre de l'entreprise sont versées à la section déconcentrée du FORCO qui assure pour le compte de la section équipement de la personne la gestion de ces contributions.

Article 5

Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 juin 1995 les modifications à apporter à l'avenant n° 24 de la Convention Collective.

Cette négociation portera en particulier sur :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2% de la taxe d'apprentissage.
- les orientations et conditions de prises en charges 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 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15% et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6

Création d'une CPNE

(Se reporter également à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995)

Les signataires conviennent de la mise en place d'une CPNE et examineront l'opportunité de la créer soit au niveau de la branche, soit au niveau des branches adhérentes de la section équipement de la personne du FORCO.

Article 7

Capital de temps de formation

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Dès lors que l'entreprise aura inscrit à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital temps de formation, les salariés concernés pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions. La demande est faite par écrit auprès de l'employeur 3 mois au moins avant le début de la formation. La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions prévues ci-dessus peut être différée dans les mêmes conditions que pour le congé individuel de formation.

Le pourcentage de salariés admis à bénéficier du capital de temps de formation est apprécié dans les mêmes conditions que pour l'exercice du droit à congé individuel de formation.

Article 8

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 ; À 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.

Article 9

Application

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Comme prévu à l'article 1 du présent accord, le Conseil National des Succursalistes de l'Habillement adressera sa demande d'adhésion au FORCO, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 2 du 31 janvier 2012

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CGT COMM ;

FEC FO.

I. Modalités de répartition de la contribution de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est issu de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage, compris entre 5 et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent accord a pour objet de fixer la répartition de la contribution des entreprises entre la participation au titre du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation telle qu'elle est prévue par l'article 6332-19 du code du travail.

a) Répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2012 (masse salariale 2011), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

— 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

— 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par l'avenant numéro 37 du 19 septembre 1994 : le FORCO.

Les dispositions relatives à la répartition de la contribution de la branche au FPSPP entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, si elles le jugent nécessaire, la répartition de la contribution au FPSPP.

b) Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à ce texte, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

II. Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 28 mars 2019

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable immédiatement à l'issue du délai d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC-FO.

Cet accord abroge l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. Création d'une section professionnelle paritaire

Les partenaires sociaux des Maisons à succursales de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de L'OPCOMMERCE, sous réserve de l'agrément de ce dernier, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, IDCC 675).

II. Date d'application, publicité et extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Contribution exceptionnelle destinée au FORCO

Accord du 22 décembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Par l'avenant 37 du 19 septembre 1994, les représentants de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OPCA du commerce.

L'équilibre financier de cet organisme a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une forte consommation des ressources affectées au plan de formation.

Désirant conserver un OPCA multi-branches «Commerce et Distribution» pour accompagner au mieux les besoins spécifiques du secteur en matière de formation, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche destinée à assurer le retour à l'équilibre financier du FORCO.

Ces mesures sont décidées après avoir constaté les engagements pris par l'OPCA pour sécuriser sa gestion.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle d'un montant de 7,50 € par salarié, en prenant en

compte l'effectif moyen de l'année 2014 en équivalent temps plein (ETP).

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO lors de la campagne de collecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lors d'une opération de collecte spécifique.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement, et est affecté au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Article 4 **Publicité et extension**

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle - Apprentissage et alternance Avenant n° 38 du 11 avril 1995

[Étendu par arrêté du 24 octobre 1995, JO 4 novembre 1995]

Mod. par Additif 5 juin 1996, étendu par arr. 22 oct. 1996, JO 31 oct.

Mod. par Accord 27 déc. 2010, étendu par arr. 9 janv. 2013, JO 16 janv., applicable à compter du 1^{er} avr. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 19 nov., en vigueur le 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

I. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de détail des maisons à succursales de l'habillement.

Article 2

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnelles en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-I de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 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 le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20.9 et 20.10 ;
 - permettre l’information réciproque des organisations signataires sur la situation de l’emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
 - étudier la situation de l’emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
 - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l’emploi.

Article 3

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) procède périodiquement à l’examen :

- de l’évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l’éducation nationale, et le 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 (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et, en particulier, celles établies par le FORCO.

Article 4

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal.

Article 5

Mod. par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 19 nov., en vigueur le 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

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 convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

(Avenant 20 juin 2024, étendu) La présence de trois au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Article 6

Bureau

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l’organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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 prépareront les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 6-1

Mod. par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 19 nov., en vigueur le 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Lorsque la Commission se réunit sur la demande de trois de ses membres au moins et si le président ou le vice-président d'un collège ne valide pas l'ordre du jour et n'assure pas la tenue de la réunion :

— L'ordre du jour est constitué des thèmes demandés par les membres à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ;

— Le président ou le vice-président présent assure la préparation, la tenue et l'exécution des décisions prises au cours de la réunion de la Commission, il signe le compte-rendu de la réunion.

Article 7

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation 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 de son secrétariat.

Les frais de déplacements des titulaires (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 bis des clauses générales de la convention collective. L'ensemble des frais ainsi remboursés par l'organisation patronale ne pourra dépasser un maximum de 180 fois le minimum garanti par organisation et par an.

Article 8

Recours

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.

II. Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance

(Modifié par additif du 5 juin 1996, étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31 octobre 1996)

II.1) Apprentissage

Article 9

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (C.F.A.) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

Article 10

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le C.F.A. ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

II.2) Alternance

Article 11

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

Article 12
Contrat de qualification

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Article 13
Tuteur

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Article 14
Contrat d'orientation et d'adaptation

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Article 15
Collecte

(Article supprimé par Accord 27 déc. 2010 étendu)

Article 16
Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de deux mois.

Article 17

Pour 1995, période de mise en place de la C.P.N.E.F.P., le plafond prévu à l'article 7 du présent accord est porté à 360 fois le minimum garanti par organisation.

Article 18

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Objectifs et moyens de la formation professionnelle
Accord du 27 décembre 2010

[Étendu par arr. 9 janv. 2013, JO 16 janv., applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FCS CGT.

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement numéro 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, portant réforme de la formation professionnelle, prévoient notamment :

- l'actualisation, dans les branches professionnelles, des moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle,
- la création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- la possibilité de répartir les fonds destinés au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

En conséquence, il est décidé par les parties signataires du présent accord, selon les modalités qui suivent :

- de préciser les axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche
- de mettre en œuvre un observatoire des métiers et des qualifications

— de redéfinir et compléter le cadre des actions, les moyens et les modalités de la formation professionnelle dans la branche.

I. Axes prioritaires de formation professionnelle

Les parties signataires constatent qu'il est de l'intérêt commun des salariés comme des entreprises de la branche de développer des axes prioritaires de formation professionnelle continue.

Sont considérées comme prioritaires les actions visant à :

- l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences professionnelles des salariés
- la qualification professionnelle des salariés
- le maintien dans l'emploi des salariés
- l'évolution professionnelle des salariés et leur accès éventuel à de nouvelles fonctions dans une optique de progression de carrière
- le développement des compétences des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires recommandent de promouvoir les actions ayant pour objectif :

- de répondre aux mutations sociales, économiques et technologiques, de maintenir la compétitivité des entreprises,
 - de revaloriser les métiers du commerce,
 - de maintenir et de développer l'information et la qualité de service à la clientèle,
- et en particulier les actions de formation dans les domaines suivants :

— Formation générale :

- développement des connaissances de base ou de mise à niveau
- mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement

— Techniques professionnelles :

- étude des comportements de la clientèle
 - recherche des besoins et motivations
 - accueil de la clientèle
 - technique d'expression
 - connaissance et présentation des produits
 - conception et réalisation des vitrines, étalages, podium...
 - achat
 - gestion :
 - gestion des stocks
 - organisation des réserves
 - mouvement des marchandises
- Maîtrise des nouvelles technologies, développements et évolutions techniques
- Connaissance des mécanismes de démarques
- ### **— Sécurité des personnes et des biens au-delà de l'obligation réglementaire :**
- prévention des accidents du travail
 - prévention des atteintes aux personnes
 - hygiène et sécurité
 - premiers secours

Relations humaines :

— qualité et efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise.

Et concernant plus particulièrement le personnel d'encadrement :

- formation aux mécanismes d'élaboration de la décision à tous les niveaux
- animation des équipes (formation, information, délégation, contrôle...)
- prévention des risques psychosociaux

II. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires conviennent de créer un observatoire de branche et choisissent de confier ses travaux à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein de l'OPCA auquel adhère la branche, le FORCO.

II.1) Fonctionnement et missions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de branche est confié à la CPNEFP. Il fonctionne selon les mêmes modalités que cette dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'Observatoire prospectif du commerce.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CPNEFP examine les résultats de ces travaux qui doivent fournir les informations, quantitatives et qualitatives, permettant de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les orientations de la branche en matière de formation, de préconiser les priorités et les actions nécessaires, et de préciser les publics concernés.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'Observatoire prospectif du commerce aux réunions de la commission.

Le comité de pilotage a toute latitude pour faire appel aux travaux d'autres observatoires, notamment de branches du commerce dont les métiers sont similaires ou complémentaires.

II.2) Moyens

La mise en œuvre des actions décidées par le comité paritaire de pilotage est financée par les ressources suivantes :

— financements prévus par des dispositions réglementaires autorisant l'imputabilité des dépenses de fonctionnement des observatoires sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation, ainsi que le précise la lettre paritaire du 20 septembre 2003 consécutive à l'accord national interprofessionnel,

— financements complémentaires que la CPNEFP s'engage le cas échéant à solliciter pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes auprès de l'état, des collectivités locales et de tout autre organisme ou institution.

III. Contributions des entreprises

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de formation de la branche, les parties signataires précisent les affectations suivantes des contributions des entreprises, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

III.1) Entreprises employant 20 salariés et plus

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

— 0,2 % à verser au Fongecif dont elles relèvent ;

— 0,5 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement :

- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).
- des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

— le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :

- plan de formation,
- droit individuel à la formation
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

III.2) Entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

— 0,15 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement :

- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).
- des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

— le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :

- plan de formation,

-
- droit individuel à la formation
 - toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

III.3) Entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 0,55 % du montant des rémunérations payées pendant l'année de référence, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution est affectée par l'OPCA :

À concurrence de 0,15 % pour le financement :

- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).
- des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

À concurrence de 0,40 % pour le financement des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :

- plan de formation,
- droit individuel à la formation
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

III-4) Contributions au titre du FPSPP

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

III-5) Dispositions diverses

Toutes les contributions dues au Fongecif et à l'OPCA doivent être versées avant le 1^{er} mars qui suit l'année écoulée.

IV. Contrat de professionnalisation

IV-1) Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de seize ans à vingt-cinq ans révolus, sans qualification professionnelle, et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- à tous les publics spécifiques visés par le code du travail, notamment en son article L. 6325-1-1.

IV-2) Objectifs

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une qualification :

- reconnue dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.
- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre professionnel, CQP⁽¹⁾ et CQPI

(1) CQP(I) : Certificat de Qualification Professionnelle (Interbranches)

(1)

(1) CQP(I) : Certificat de Qualification Professionnelle (Interbranches)

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.

IV-3) Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les parties signataires décident que la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation interne et externe pourra être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- les actions visant à préparer des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des CQP(I), lorsque la durée

du référentiel l'exige.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions et/ou des tâches confiées pendant ces périodes en entreprises doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Compte tenu du fait que le titulaire du contrat de professionnalisation n'est pas en mesure de tenir complètement la fonction pour laquelle il est en cours de formation, ni d'en assumer la responsabilité, il se voit attribuer une appellation d'emploi spécifique. Cette appellation comprend l'intitulé de l'emploi pour lequel il est préparé, complété par une mention spécifique (par exemple : «Vendeur(euse) en formation», «Vendeur(euse) stagiaire»...).

Pour tenir compte de l'évolution des missions confiées pendant les périodes en entreprise, les parties signataires conviennent des niveaux de rémunération mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Âge	1 ^{ère} année de Formation	2 ^{ème} année de Formation
moins de 21 ans	60 % ⁽¹⁾	60 % ⁽¹⁾
21 à 26 ans	75 % ⁽¹⁾	75 % ⁽¹⁾
plus de 26 ans	100 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Âge	1 ^{ère} année de Formation	2 ^{ème} année de Formation
moins de 21 ans	65 % ⁽¹⁾	70 % ⁽¹⁾
21 à 26 ans	80 % ⁽¹⁾	85 % ⁽¹⁾
plus de 26 ans	100 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
(1) pourcentage du SMIC (2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.		

Dans le cas où le titulaire d'un contrat de professionnalisation échouerait à l'obtention du diplôme ou du titre qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

IV-4) Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCA de la branche,
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA,
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA,
- et si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

V. Période de professionnalisation

V-1) Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires décident d'ouvrir ce dispositif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de leur parcours professionnel,
- des salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les

-
- des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption,
 - des femmes et aux hommes à l'issue d'un congé parental,
 - des travailleurs handicapés selon les modalités définies par les accords interprofessionnels,
 - des salariés qui occuperont un poste de reclassement à la suite d'une procédure d'invalidité,
 - des salariés qui reviennent après une absence continue de plus de six mois, sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé,
 - des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

V-2) Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), diplôme, titre professionnel, CQP et CQPI ou reconnue dans la classification de la convention collective.
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.

V-3) Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

La période de professionnalisation est mise en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent que tout salarié relevant de l'un des publics visés au point V-1 peut demander le bénéfice d'une période de professionnalisation.

La durée de la période de professionnalisation doit être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini ainsi qu'avec la formation initiale et l'expérience professionnelle du salarié.

La période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 21 heures.

Les heures de formation se déroulent pendant le temps de travail. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié en application de son droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec un maximum de 80 h sur un même exercice civil, ou de 5 % du forfait pour les salariés concernés. Cette limite horaire ou forfaitaire ne s'applique pas aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation se déroule en partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et a satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence.

V-4) Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche,
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA,
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA,
- et si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

VI. Tutorat

Les parties signataires confient à la CPNEFP la réalisation d'une brochure permettant d'informer les salariés sur la fonction tutorale et ses objectifs.

Le tuteur est choisi par l'employeur, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa fonction tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une

formation spécifique qui peut être prise en charge par l'OPCA.

Le tuteur peut suivre simultanément deux salariés au plus, en contrat ou période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tuteur, qui doit être informé lors du recrutement du salarié sous contrat de professionnalisation des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de veiller à lui assigner des tâches en rapport direct avec l'évolution du cursus de formation
- de coordonner dans l'entreprise l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison avec les organismes de formation.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée pour que ce dernier puisse exercer sa mission tutorale dans les meilleures conditions.

L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte lors de l'examen périodique de la situation professionnelle des intéressés et est un des critères de décision de révision de leur rémunération.

VII. Plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer un programme pluriannuel de formation. Chaque année, un plan de formation est élaboré par l'entreprise en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les actions du plan de formation, qui peuvent inclure les actions de bilan de compétences et de VAE, sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Le plan distingue deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail avec maintien de salaire.
2. Les actions de développement des compétences des salariés sont en principe réalisées pendant le temps de travail. Elles peuvent être réalisées hors temps de travail et ne pas dépasser dans ce cas 80 h par année civile et par salarié ou, pour les personnels au forfait, avec un maximum de 5 % de leur forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les huit jours.

VIII. Droit individuel à la formation (DIF)

VIII-1) DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDI

Tout salarié, employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel et par la loi.

Pour les salariés à temps partiels, cette durée est calculée prorata temporis, prend en compte les avenants aux contrats de travail ainsi que les heures complémentaires.

L'ancienneté d'un an au titre du DIF se comptabilise à compter, soit de la date d'application de la loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure.

Les parties signataires laissent aux entreprises la possibilité de retenir la période de gestion des droits qui leur convient (année civile, comptable ou fiscale...).

L'entreprise est tenue d'informer le salarié des heures acquises au titre du DIF par écrit une fois par an.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

VIII-2) DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDD

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation calculé au prorata temporis, dès lors qu'il justifie de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Ce droit s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

VIII-3) Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et portable dans les conditions prévues par les dispositions légales réglementaires et conven-

tionnelles en vigueur. Le financement de tout ou partie des actions (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dans les mêmes conditions.

Transférabilité

En cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable dans les conditions prévues par la loi, sauf faute lourde. En cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé. Il est informé de ses droits sous 10 jours ouvrés après réception par l'employeur de sa lettre de démission.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Portabilité

Après rupture du contrat de travail, la mise en œuvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

— En priorité, pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine. Dans le cas où cette entreprise relève de la branche, les actions éligibles sont financées conformément aux axes prioritaires de formation visés à l'article 1 du présent accord.

— Pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. À défaut de l'accord de l'employeur, les actions de formation éligibles dans la branche, au titre de la portabilité du DIF, sont celles définies par les axes prioritaires de formation soit visés à l'article 1 du présent accord, soit qui seront ultérieurement définies par la CPNEFP. Elles concernent également le bilan de compétences et la VAE sous réserve des conditions d'éligibilité.

VIII-4) DIF prioritaire

Les parties signataires décident de confier la définition des actions considérées comme prioritaires dans le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces actions peuvent notamment concerner les salariés à mi-carrière, les salariés les plus fragiles et ceux pouvant bénéficier des actions du socle de compétence.

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF ne devra pas excéder, pour la branche, 25 % des sommes collectées au titre du 0,5 %. En fin d'exercice, un bilan sera fait par la CPNEFP sur la base des informations fournies par le Forco. En fonction de ces résultats, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des montants collectés.

IX. Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP de la branche.

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié peut demander à son employeur un congé en vue de participer aux épreuves de validation ainsi que, le cas échéant, en vue de préparer cette validation. La durée maximale de ce congé est de quarante huit heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties signataires confient à la CPNEFP l'examen des moyens disponibles (brochure, information en ligne...), notamment auprès de l'OPCA de la branche, et leur diffusion auprès des salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel.

X. Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel qui s'effectuera dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles soulignent l'importance de l'entretien professionnel et sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien porte notamment sur :

- l'accès à la formation sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation,
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation

Peuvent également être abordées :

- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail,
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et informé de sa spécificité par rapport à l'entre-

tien annuel d'évaluation ;

— les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins une semaine 15 jours avant sa tenue ;

— l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés ;

— les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par les intéressés, sont formalisés sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

— Le document est transmis à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui conduit les actions appropriées après consultation des intéressés.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le suivi global des entretiens professionnels réalisés dans la branche. Elles lui offrent en outre la possibilité de fixer des objectifs chiffrés dans ce domaine et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et/ou d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

XI. Formation des seniors

Les parties signataires entendent favoriser le développement de la formation professionnelle des seniors, notamment par les mesures présentées dans ce paragraphe.

Sont considérés comme seniors les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième partie de carrière

Les seniors ont accès, à leur initiative, à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il est destiné à faire le point avec l'entreprise, sur leurs compétences, leur employabilité, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise.

L'employeur informe le salarié de cette possibilité dans l'année civile au cours de laquelle aura lieu son 45^e anniversaire. Si le salarié le demande, cet entretien pourra se renouveler tous les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus au moment de la signature de l'accord seront informés au plus tard dans un délai d'un mois suivant l'arrêté d'extension du présent texte de cette possibilité d'entretien.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés le tutorat, le bilan de compétences et la VAE.

L'entretien de deuxième partie de carrière est spécifique de l'entretien professionnel.

VAE

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans la profession par les salariés seniors, dans le cadre de la VAE.

Bilan de compétences

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser l'identification par les salariés seniors de leurs compétences par le biais du bilan de compétences.

Tutorat

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser l'expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors dans le cadre du tutorat, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils seront volontaires et formés.

XII. Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

XIII. Passeport formation

Les parties signataires rappellent que chaque salarié doit être en mesure, par le biais du passeport formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles pour favoriser sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du passeport formation s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauche ni au cours de l'exécution de son contrat de travail ; le salarié sera en revanche libre de produire ce document s'il le souhaite.

XIV. Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dis-

positifs de formation.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels ;
- l'informant sur les principaux dispositifs de formation existants
- mettant à sa disposition les moyens matériels nécessaires pour mener à bien cette mission (note, brochure, information en ligne...).

XV. Égalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises s'assurent que les formations suivies par les femmes et les hommes exerçant le même métier soient d'un niveau équivalent.

Les entreprises assurent une égalité d'accès qualitative et quantitative des hommes et des femmes aux actions de formation qui sont de nature à permettre l'acquisition d'une qualification nouvelle ou supérieure ou de nature à permettre une évolution professionnelle.

Dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la réalisation de ce document présentent un indicateur de mesure de la répartition homme/femmes des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan, du DIF ou de périodes de professionnalisation.

Le suivi de ces dispositions est assuré au niveau de l'entreprise par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, et au niveau de la branche par la CPNEFP au travers des données fournies par l'Observatoire de branche visé par le présent accord.

Les entreprises du secteur porteront une attention particulière aux impératifs familiaux de leurs salariés dans l'organisation des formations.

XVI. Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité central d'entreprise, la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle. Ils donnent également leur avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage.

Deux réunions relatives aux plans de formation sont organisées annuellement :

- la première, qui doit se tenir avant le 1^{er} octobre, porte sur la présentation du bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et en cours,
- la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, porte sur la délibération relative aux projets de formation pour l'année à venir et au calendrier de mise en œuvre.

Les documents visés aux articles D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du code du travail doivent être remis trois semaines au moins avant la réunion de l'instance où ils seront étudiés. Les IRP et les représentants syndicaux (DS et RSS) reçoivent notamment :

- les informations relatives aux contrats de professionnalisation conclus (nombre, nature, diplômes ou titres visés, issue du contrat pour les CDD),
- les informations relatives aux périodes de professionnalisation (demandes, formations visées, issue des formations) ;
- les informations relatives aux DIF (demandes, formations demandées, suites données)
- les informations relatives à la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations
- la synthèse des actions conduites en matière d'entretiens professionnels
- la synthèse des actions conduites en matière de tutorat.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, les membres de la commission formation bénéficient des mêmes informations dans les mêmes délais avant la réunion destinée à préparer les délibérations des IRP compétentes.

Les membres du CHSCT sont informés régulièrement des conditions d'intégration des salariés en formation et des modalités de tenue des divers entretiens.

XVII. Attestation de formation

L'employeur ou le prestataire de formation doit délivrer au stagiaire une attestation de formation qui mentionne les objectifs la nature et la durée et les résultats de la formation.

XVIII. TPE / PME

Les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer des actions collectives de formation et de GPEC, adaptées aux TPE / PME dans un cadre de proximité. Elles lui demandent également d'accompagner les TPE

/ PME dans leurs démarches relatives :

- à la construction et la recherche d'actions de formation
- à la recherche d'organismes dispensant les formations souhaitées
- à l'établissement des dossiers d'inscription
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

XIX. Dispositions diverses

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chapitre I de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement sont supprimées.

Les articles 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 sont supprimés.

Les articles 12, 13, 14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 sont supprimés.

XX. Dispositions finales

1) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions légales en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Un accord de formation d'un autre niveau (entreprise, établissement, région...) ne pourra déroger au présent accord que s'il comporte des dispositions plus favorables pour les salariés que celui-ci.

2) Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

XXI. Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 9 décembre 2019

[Étendu par arr. 25 août 2020, JO 29 août, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FCDS CGT ;

FCS UNSA.

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», le présent accord définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article 1

Certifications éligibles à la Pro-A

Liste des certifications éligibles

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

Article 2

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

1.a

Les bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août*) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

1.b

Durée de la Pro-A

(*Al. exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août*) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Toutefois, cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

1.c

Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et frais annexes) pour ce dispositif seront décidés par la Section Paritaire Professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

1.d

Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 3

Date d'application, durée de validité

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 4

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»)

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre Professionnel	Cariste d'entrepôt	3
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	3
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre Professionnel	Préparateur de commande en entrepôt	3
	Bac Professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre Professionnel	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	Titre Professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	5
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Licence Professionnelle	Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique	6
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre RNCP	Responsable en logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6

Vendeur en magasin	Bac Professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac Professionnel	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4
	BTS	Management Commercial Opérationnel	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5
	BTS	BTS Technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande - Anciennement Manager d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Manager de proximité	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Licence Professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre RNCP	Chef de magasin	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	6
	Titre RNCP	Manager(euse) - animateur(trice) point de vente mode & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie commerciale et communication mode	6

UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	5
Visuel Merchandiser	(Exclu de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août) Titre RNCP	Visual Merchandiser	5
Responsable Merchandiser	Titre RNCP	Responsable Visuel Merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gestion des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : assistant	6
	Titre professionnel	Assistant Ressources humaines	5

2) Informations relatives aux choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»)

Le commerce traditionnel est fortement impacté par les acteurs de la vente en ligne (Gafa, Pure player,...). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC «Le digital dans les entreprises du commerce»⁽¹⁾ menée par l'Observatoire prospectif du Commerce et les partenaires sociaux de la branche sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

⁽¹⁾ L'accord cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>

La gestion de la relation client

- Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie
- S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
- Fluidifier et personnaliser le parcours client
- Développer l'information et le conseil client
- Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
- Mieux connaître et interagir avec ses clients

L'optimisation de la chaîne logistique

- Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
- Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
- Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage

Le management de proximité

- Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement
- Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises
- Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Par ailleurs, l'étude EDEC «Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce», menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA.

Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A») à partir de trois familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau
- La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique
- Le merchandising : Responsable Merchandiser / Visuel Merchandiser / Merchandiser
- La Data : UX Designer / Data Analyst, Data Miner.

Avenant du 9 décembre 2019

[Étendu par arr. 10 janv. 2021, JO 17 janv., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FCDS CGT ;

FCS UNSA.

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet avenant prévoit les modalités d'actualisation paritaire de cette liste de certifications.

Article 1

Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

Les parties signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche et, le cas échéant, à la section professionnelle paritaire (SPP), l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :

- Forte mutation de l'activité
- Risque d'obsolescence des compétences.

Article 2

Date d'application, durée de validité

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 3

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 2 du 6 octobre 2020

[Étendu par arr. 10 janv. 2021, JO 17 janv., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord le 9 décembre 2019 fixant la liste des certifications éligibles pour la mise en œuvre du dispositif de la Promotion ou de la Reconversion par l'Alternance (Pro-A).

Le dispositif de la Pro-A permet d'assurer la convergence entre la prévention des conséquences dues aux mutations de l'activité des entreprises de la Branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Dans un contexte économique difficile où la crise sanitaire impacte fortement les entreprises et les salariés du secteur de l'habillement, le dispositif de la Pro-A participe à la sécurisation du parcours professionnel des salariés et contribue à l'accompagnement de ceux qui souhaitent bénéficier, d'une promotion professionnelle ou changer de métier.

Afin de prendre en compte les spécificités de la Branche, le présent avenant a pour objet :

- De préciser la durée de la Pro-A, conformément aux dispositions légales et réglementaires,
- De compléter la liste des certifications éligibles à ce dispositif, en insérant deux nouvelles certifications à celles prévues dans l'Annexe à l'Accord du 9 décembre 2019,
- De prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la liste des certifications éligibles par les partenaires sociaux.

Article 1 **Durée de la Pro-A**

Les partenaires sociaux rappellent que l'objectif du dispositif de la Pro-A est de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de prendre en considération les spécificités de la branche, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Article 2

Nouvelles Certifications éligibles à la Pro-A

La liste des certifications éligibles à la Pro-A a été établie par les partenaires sociaux au regard des enjeux économiques, sociaux, sociétaux, technologiques, et environnementaux, qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la Branche.

Cette liste est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou de la reconversion par l'Alternance, visant à accompagner :

- Les salariés dans leur parcours professionnel et leur employabilité,
- Les entreprises dans leur adaptation et/ou leur transition.

Dans le cadre de ses travaux, la Branche a pu identifier, dans l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent avenant complète la liste des certifications éligibles à la Pro-A, afin de prendre en compte l'évolution des métiers de la logistique et de renforcer les compétences professionnelles des salariés.

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications suivantes :

- Titre Professionnel : Cariste d'entrepôt, niveau 3, numéro RNCP 34857
- Titre Professionnel : Préparateur de commandes en entrepôt, niveau 3, numéro RNCP 34860.

Les partenaires sociaux renvoient à l'accord du 9 décembre 2019 pour la justification de ces deux certifications. Ils soulignent l'importance de ces certifications pour les salariés et les entreprises de la Branche pour leur permettre de s'adapter aux évolutions du marché et aux mutations des métiers de la logistique.

Ils rappellent la nécessité de renforcer ces compétences pour optimiser la chaîne logistique et répondre aux enjeux socio-économiques et concurrentiels du secteur.

Article 3

Suivi et Réexamen de la liste en CPNEFP de la Branche

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 janv. 2021, JO 17 janv.) Les partenaires sociaux conviennent que les certifications complétées, renouvelées, réinscrites au RNCP ou nouvellement créées, y compris les éventuels CQP de la Branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, intégreront automatiquement la liste définie en Annexe de l'accord du 9 décembre 2019 et les avenants s'y rapportant.

Ils rappellent que ces certifications devront être en lien avec les métiers identifiés par les partenaires sociaux, dans l'accord susvisé et/ou ses avenants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste, en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- De mutations économiques, sociales, technologiques, et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,
- Ou de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 4

Entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5

Date d'application, durée de validité

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Publicité et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Dialogue social dans les instances et les entreprises

Accord du 12 juillet 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc.]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales du titre II de la Loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social et de la loi du 21 août 2008 «portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail».

Les parties souhaitent matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social au niveau des instances de la branche et des entreprises et de la place privilégiée de la négociation de branche et d'entreprise dans la réalisation de cet objectif.

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche et des entreprises passe par la reconnaissance de tous les acteurs et notamment des salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation.

Les parties signataires rappellent le rôle primordial des accords de branche et d'entreprises pour une bonne régulation économique et sociale des conditions d'emploi des salariés dans le secteur d'activité.

Cet accord s'inscrit dans la volonté réciproque des parties signataires d'établir un bon fonctionnement des instances paritaires de la branche et des institutions représentatives du personnel des entreprises afin de garantir l'évolution du dialogue social selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de dialogue social sont :

1 Des éléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et celle du 21 août 2008 qui apporteront révision de la convention collective des «maisons à succursales de vente au détail d'habillement»

2 Des éléments visant à reconnaître et faciliter l'exercice du mandat syndical au niveau de la branche par des salariés d'entreprises du secteur

3 Des dispositions permettant d'améliorer le dialogue social dans les entreprises de la branche

4 Diverses autres mesures.

1. Éléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche

Il est convenu une mise à jour de la convention collective :

1. Portant création d'un Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

2. Fixant un cadre dans la conduite des réunions paritaires de négociation.

1) Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, il est mis en place un Observatoire Paritaire de la Négociation Collective dont l'objectif est d'examiner :

Le rapport de branche annuel : les thèmes à aborder seront discutés préalablement entre les négociateurs de la convention collective

L'implantation des organisations syndicales dans les entreprises de la branche

Le dialogue social dans la branche et ses entreprises.

Conformément aux dispositions légales, sa composition est d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale représentative.

L'Observatoire se réunit au moins une fois par an à l'initiative des négociateurs de branche auxquels les travaux dudit observatoire sont transmis.

Le secrétariat de cet observatoire est assuré par la partie patronale.

La prise en charge des salariés s'effectue de la même façon que pour les commissions paritaires.

2) Conduite des réunions paritaires de négociation

La délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de quatre personnes, si possible d'entreprises différentes. La composition de la délégation patronale qui se doit de refléter autant que faire se peut la diversité des entreprises de la branche n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance

par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, il est mis en place une méthode de travail facilitant le suivi et l'avancée des travaux. :

Les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 15 jours avant la réunion plénière.

Les étapes d'un projet d'accord font l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux partenaires sociaux au plus tard 15 jours après la tenue de la réunion.

2. Reconnaissance du statut de salarié mandaté par une organisation syndicale représentative pour la représenter lors des réunions organisées par la branche

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de composer sa délégation d'un maximum de quatre salariés, si possible issus d'entreprises différentes pour la représenter lors des réunions ou commissions paritaires organisées au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Afin de permettre à ces salariés d'exercer efficacement leurs missions, un certain nombre de moyens est mis à leur disposition.

1) La mise à disposition de moyens des salariés mandatés

a- Aide à la formation

Les organisations syndicales représentatives peuvent faire bénéficier les salariés mandatés d'une formation leur permettant notamment de mieux appréhender les enjeux économiques et sociaux de la branche.

Les éléments contenus dans le programme de formation ainsi que les organismes de formation eux-mêmes sont laissés au choix des organisations syndicales.

Les salariés concernés disposent de deux jours de formation par an et par personne ; ces deux jours ne sont pas imputés sur le contingent des actions de formation économique, sociale et syndicale prévues dans le Code du Travail. La participation des salariés aux actions de formation se fait en concertation avec les entreprises où ils travaillent. Ces journées leur sont rémunérées comme du temps de travail effectif ; les entreprises se font rembourser les salaires versés par la FEH.

b- Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient d'une journée de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les frais éventuels de déplacements liés à ce temps de préparation sont pris en charge par la FEH sur la base des dispositions de l'article 5 bis de la convention collective et sur présentation de justificatifs.

c- Réunion de coordination professionnelle

Au delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations syndicales pourront réunir une journée par an les salariés qui participent pour elles aux réunions paritaires. Cette journée sera prise en charge par la FEH dans les mêmes conditions que les réunions prévues au b). Cette journée devra être organisée en dehors des périodes de forte activité commerciale.

2) Mesures en faveur des salariés d'entreprises détachés auprès de leur organisation syndicale apportant modification des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la CCN n° 3065 (IDCC 675)

Prenant en compte les dispositions légales en vigueur, il est convenu qu'un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, pour la totalité de la durée du temps de travail prévu au contrat, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. Cette mise à disposition, qui nécessite les accords exprès du salarié, de son employeur et de l'organisation syndicale, s'organise dans les conditions suivantes :

— Avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise sauf accord avec l'entreprise

— Une organisation syndicale sauf accord de l'entreprise ne peut prétendre obtenir simultanément plus d'un détachement au sein de la même entreprise et par an.

Une convention tripartite entre le salarié, l'organisation syndicale et l'entreprise devra mentionner à minima les conditions suivantes du détachement :

— La durée et son éventuel renouvellement

— Les avantages d'ancienneté acquis au moment du détachement seront conservés ; la convention précisera si des dispositions plus favorables seront attribuées ou non

— Le maintien ou non de tout ou partie du salaire doit être précisé.

Sauf accord de l'employeur à réduire ce délai, le salarié devra formuler sa demande de détachement par écrit trois mois avant son départ. Trois mois avant l'expiration de ce détachement, il devra avertir par écrit son employeur de son intention de renouveler ce détachement ou de son désir de retour dans l'entreprise sauf accord de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des augmentations éventuellement décidées lors de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) intervenues pendant son absence.

Lors de son retour dans l'entreprise, l'employeur proposera si besoin la réalisation d'un bilan de compétences et les actions de formation nécessaires, de nature à faciliter sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement pourra faire l'objet également d'une validation des acquis par l'expérience (VAE). Ces actions seront financées dans le cadre du budget de formation de l'entreprise.

3. Engagement de négociier dans les entreprises du secteur sur l'amélioration du dialogue social

Les parties conviennent qu'un dialogue social de qualité au niveau des instances de la branche doit se fonder sur un dialogue social de qualité dans les entreprises de la branche.

Ainsi, afin d'avancer vers cet objectif, les parties s'engagent chacune à leur niveau à négocier loyalement, entre autres, des moyens qui pourraient être mis à la disposition des représentants du personnel ou des sections syndicales pour faciliter la communication avec les établissements, et plus généralement sur les conditions matérielles d'exercice des mandats syndicaux et des représentants du personnel dans l'entreprise.

Sauf pour les entreprises déjà couvertes par un accord, si celui-ci, d'un commun accord entre les parties, n'a pas besoin d'être revu, les enseignes doivent engager chacune à leur niveau les négociations sur ces thèmes au plus tard dans un délai d'un mois à compter de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises auront, après ces trente jours, six mois pour parvenir à un accord de dialogue social ; un constat de désaccord sera établi à défaut.

Dans les trois mois qui suivront, soit au maximum dix mois après l'arrêté d'extension du présent accord, un bilan des négociations sera présenté par la FEH à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective. Un point sera alors fait entre les parties sur l'application des dispositions du présent accord et leurs ajustements éventuels.

Autres mesures

En complément des dispositions précédentes :

— La prise en charge des frais de déplacement est revalorisée de la façon suivante, modifiant le premier alinéa de l'article 5 bis de la convention collective n° 3065 :

(Voir Clause Générales, art. 5 bis)

Notification et validité de l'accord

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date de dépôt de celui-ci.

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Commission paritaire nationale de validation des accord

Accord du 20 novembre 2013

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises couvertes par la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, IDCC 675) et dépourvues de délégué syndical.

I. Missions de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire nationale de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de branche applicables.

En aucun cas la commission ne peut exercer de contrôle d'opportunité direct ou indirect de l'accord.

II. Organisation de la commission

a) Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Ses membres sont choisis parmi ceux de la commission paritaire de branche.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

b) Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le Président assisté du vice-président assure la préparation et la bonne tenue des réunions.

c) Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH), qui en assure le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire. Elle reçoit notamment les dossiers de la part des entreprises qui saisissent la commission paritaire nationale de validation, les transmet aux membres de cette instance puis notifie les décisions de cette dernière dans les conditions prévues dans l'accord de dialogue social du 12 juillet 2010.

III. Fonctionnement de la commission

a) Réunions de la commission

La commission se réunit si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et à l'article 1) lui sont soumis, aux mêmes dates que la commission paritaire de branche.

À défaut de réunion de la commission paritaire de branche pendant plus de deux mois, la commission paritaire de validation se réunit exceptionnellement si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et à l'article 1) lui sont soumis.

b) Saisine

La saisine de la commission paritaire nationale de validation se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception d'un dossier comportant l'intégralité des éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par le code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives;*
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique conclu par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;*
- une attestation de l'employeur certifiant la qualité de représentants du personnel des signataires de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord*
- Une copie du courrier d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce dernier à son destinataire*
- Une copie des formulaires CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1^{er} et éventuel 2nd tour)*
- une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord suivant les règles de calcul fixées à l'article L1111-2 du code du travail.*
- un extrait K-bis de l'entreprise de moins de trois mois*

À défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier pour que soit caractérisée la saisine.

c) Décisions de la commission

Les décisions de la commission paritaire nationale de validation doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire nationale de validation ne pourra valablement délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacun des collèges.

Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés identique dans chaque collège.

Les décisions de rejet sont motivées ; les accords faisant l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.

À défaut de réponse de la commission paritaire nationale de validation dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

IV. Dispositions finales

a) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

b) Date d'application

Ces dispositions sont applicables pendant une durée d'un an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir trois mois avant l'échéance de cet accord afin d'en dresser le bilan d'application, d'y apporter d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

À défaut de volonté explicite de la part des parties signataires de conserver la commission paritaire nationale de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date d'expiration du présent accord.

V. Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 23 mai 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 19 juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est conclu en application 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 dite «Loi Travail». Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'article L. 2261-22 du code du travail, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Les parties signataires souhaitent, à travers les dispositions suivantes, rappeler l'importance du dialogue social dans cette branche dans la continuité de l'accord du 12 juillet 2010 qui est ici complété.

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer).

Article 1

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9-1 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH) qui en assure le secrétariat.

Article 2

Composition de la CPPNI et de son bureau

Article 2.1

Composition

La CPPNI est composée d'un collège employeur et d'un collège salarié.

Article 2.1.1

Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de quatre personnes, si possible d'entreprises différentes.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

Article 2.1.2

Pour les autres missions de la CPPNI

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, et des réunions de conciliation, cette commission est composée de la façon suivante :

— un collège «salariés» comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;

— un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la commission est composée de :

-
- un collège «salariés» comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
 - un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie.

Article 2.2

Bureau

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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 prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Article 3

Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- Elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- 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 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 ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (article 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différends nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDLR : du travail) ;
- Elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1

Périodicité des négociations

La commission paritaire se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins une semaine avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Article 4.2

Validité des décisions

Article 4.2.1

Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.2.2

Pour les autres missions de la CPPNI

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un 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.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 4.3

Procédure de transmission des accords

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

— L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante :

contact@f-e-h.com

— L'adresse postale de la CPPNI est la suivante :

CPPNI habillement succursaliste

C/O FEH 13, rue La Fayette 75009 Paris

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Article 4.4

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

— L'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation

— Une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

— Procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins quinze jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

— Informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de deux mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifié⁽¹⁾ au demandeur la bonne réception du dossier complet.

⁽¹⁾ Date d'envoi du courrier physique ou électronique

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de deux mois court alors à compter de la notification au demandeur la bonne réception des informations demandées.

Article 4.5

Procédure spécifique de la saisine pour conciliation

(L'article 61 du texte de base de la convention collective est abrogé)

La CPPNI réunie dans le cadre d'une «conciliation» est chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

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 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 4.6

Temps de préparation aux réunions

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 b) de l'accord de dialogue social dans les instances et les entreprises de la branche du 12 juillet 2010, les salariés qui négocient au niveau de la branche peuvent bénéficier d'une journée (sur une base de 7 heures) de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Article 4.7

Le budget de fonctionnement

(Les dispositions suivantes modifient l'article 5 bis de la convention collective et l'article 3 de l'accord du 12 juillet 2010)

Article 5

Date d'application, durée de validité et clause de révision

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de deux ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Article 6

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Emploi et intégration des personnes en situation de handicap

Accord du 6 mai 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt, soit le 20 juin 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
CGT CSD.

Préambule

Cet accord a pour objectif l'amélioration de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche grâce à la mise en œuvre d'actions et via des dispositions cadres destinées aux entreprises. Il prend en compte les nouvelles obligations prévues par la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche et également l'égalité de traitement en termes d'insertion, de salaire, de promotion et de formation.

L'accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, relevant de la convention collective des Maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675) sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer)

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Partie 1

Actions engagées au niveau de la branche

Les parties signataires s'engagent à la réalisation de plusieurs actions au niveau de la branche.

Article 1

Diagnostic

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins liés au handicap dans la branche, un diagnostic quantitatif et qualitatif est réalisé. Ce travail est confié à l'observatoire de branche.

Son suivi est réalisé dans les conditions prévues dans la Partie 3, article 1 du présent accord.

Article 2

Actions de sensibilisation

Les partenaires sociaux s'engagent à différentes actions destinées aux entreprises et aux salariés de la branche :

— Réalisation d'un guide pratique d'ici le 31 décembre 2019

Confié à l'observatoire de branche, ce guide rappelle les obligations juridiques liées au handicap à respecter. Il doit également, par un recueil de bonnes pratiques, faciliter la mise en place d'actions visant à améliorer l'intégration des salariés en situation de handicap. Il est notamment diffusé aux entreprises par voie électronique.

— Réalisation d'outils de communication destinés aux salariés

Des outils de communication relatifs aux bonnes pratiques en matière de handicap sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Ils permettent de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre de salariés sur ce sujet.

Article 3

Formation des personnes en situation de handicap

Les parties signataires confient à la CPNEFP la définition et les modalités de mise en œuvre des formations pour les personnes en situation de handicap. Les membres de la CPNEFP doivent veiller à la formation des personnes en situation de handicap, plus particulièrement dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

Dans le cadre de la révision des diplômes, des certifications et des titres, les représentants de la branche veillent à ce que les connaissances de base liées au handicap figurent dans le contenu pédagogique des formations ou des savoirs à acquérir (formations relatives à l'emploi et à l'accueil des personnes handicapées).

Les parties signataires s'engagent à la formation de 1000 personnes en situation de handicap en moyenne par an d'ici le 31 décembre 2021.

Article 4

Suivi paritaire annuel du handicap dans la branche

Le suivi de la politique handicap de la branche est réalisé dans les conditions prévues dans la Partie 3, article 1, du présent accord.

Partie 2

Actions engagées au niveau des entreprises

Article 1 **Diagnostic**

Les entreprises dépourvues d'accord sur le handicap à la date de signature de celui-ci doivent, dans un délai de 8 mois suivant l'extension du présent accord, réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif préalable pour la mise en place de ce dernier.

À la suite du diagnostic, les entreprises adapteront leur plan de recrutement en étudiant les mesures relatives notamment à : l'embauche, l'alternance et l'apprentissage, les stages, des mesures incitatives et des plans de sensibilisation, ...

Cette disposition fera l'objet d'un suivi par la commission visée à la partie 3 article 1 présent accord.

Article 2 **Obligations à respecter**

Les parties signataires rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur et le référent handicap s'entretiennent sur la mission de ce dernier. À cette occasion, sont notamment abordés et précisés les sujets suivants :

- Besoins de formations et d'informations
- Temps / Crédit d'heures nécessaires au bon déroulement de la mission

Les référents handicap bénéficient d'une indemnité ou d'une prime de mission, qui est au minimum de 50 € bruts⁽¹⁾ par mois, dans la mesure où le salarié effectue cette mission «handicap» en plus de son poste habituel.

⁽¹⁾ *Le régime social et fiscal de l'indemnité ou de la prime dépend de la nature de ces dernières.*

Les enseignes peuvent, le cas échéant, adjoindre au référent handicap des salariés «relais» chargés de les accompagner dans leurs fonctions. Le référent et son ou ses relais déterminent ensemble le fonctionnement de leur collaboration.

Article 3 **Actions de sensibilisation et d'adaptation**

À destination du management de proximité

Compte tenu de l'éclatement géographique des magasins succursalistes, les parties signataires rappellent l'importance du rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain.

Ces dernières doivent sensibiliser leurs équipes à la question du handicap.

Elles peuvent notamment s'appuyer sur les supports réalisés par la branche.

À destination des salariés

Les entreprises doivent s'assurer que les salariés ont accès aux informations nécessaires relatives au handicap.

La commission de suivi établit le bilan de ces actions de sensibilisation à destination du management de proximité et des salariés.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Adaptation des locaux de travail

La sécurité des salariés en situation de handicap est assurée de la même manière que pour tout autre salarié.

Les entreprises aménagent les locaux de travail chaque fois que nécessaire, suivant les recommandations de la médecine du travail. Elles doivent lancer sans délai les processus d'adaptation des locaux.

Aménagement des postes

Pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises doivent aménager les postes

de travail et les conditions de travail, notamment les horaires de travail, suivant les recommandations de la médecine du travail et, le cas échéant, d'un(e) ergonomiste. Elles doivent lancer sans délai les processus d'aménagement des postes.

Mise en œuvre des actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation sont mises en œuvre dans les entreprises par les différentes instances et personnes suivantes :

- Le SSCT ou, à défaut, le CSE
- Les référents ou parrains
- Les RH
- Les Médecins du travail

Les entreprises doivent veiller dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions de sensibilisation, à assurer l'employabilité et l'égalité de traitement, concernant l'évolution de carrière, et rémunération.

Partie 3

Dispositions finales et suivi

Article 1

Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne au maximum deux membres pour la représenter au sein de cette commission.

Le collège employeur est composé d'un nombre égal de membres que le collège salarié.

Elle bénéficie des études nécessaires réalisées par l'observatoire de branche, dont les indicateurs sont définis par les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire. Elle s'appuie dans un premier temps sur le diagnostic mentionné en annexe pour réaliser son suivi et faire le bilan des indicateurs.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est effectué par cette commission de suivi après une période de 12 mois suivant son extension.

Article 2

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est d'application directe.

Il vise les entreprises qui ne sont pas déjà couvertes par un accord collectif ayant le même objet, à la date de signature de ce dernier.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables.

Article 3

Date d'application et durée de validité

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

Article 4

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes handicapées dans la branche

(données de 2016 présentées en 2018)

- 381 établissements étaient assujettis à l'OETH,
- 49 % établissements assujettis sous accords agréés,
- Taux global de l'OETH : 2,34 %,
- 28 % des établissements atteignaient le taux de 6 % par l'emploi direct et indirect (11 % avec accord et 17 % sans accord),
- 16 % des établissements n'employaient aucune personne handicapée,
- 8 % des établissements étaient «sans action positive» (contribution uniquement),
- Plus de 3,2 millions d'euros de contribution versés à l'Agefiph.
- 1 489 personnes handicapées,
- 69 % des salariés handicapés étaient des femmes,
- 28 % avaient 50 ans ou plus,
- 80 % des salariés handicapés étaient en CDI,
- 30 % des salariés handicapés avaient au moins 10 ans d'ancienneté

Annexes téléchargeables sur le site internet de l'organisation patronale en charge du secrétariat de branche (www.f-e-h.com)

- Guide pratique relatif à l'emploi des personnes handicapées
- Plaquette relative à l'accueil de la clientèle handicapée dans les magasins
- Diagnostic sur l'emploi des personnes handicapées dans la branche des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement (Publication 2018 - données 2016)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 14 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 25 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité professionnelle, qui est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent poursuivre et intensifier leurs efforts dans ce domaine afin de garantir une équité de traitement, quel que soit le sexe.

Les parties rappellent l'article L. 2271-1, 8^{ème} alinéa du code du travail qui évoque le principe de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le panorama de branche¹ a permis d'établir les constats suivants : la branche du commerce succursaliste de l'habillement est reconnue comme une branche insuffisamment mixte avec 80 % de femmes parmi ses effectifs en 2019, même si la part des hommes a progressé de 5 points depuis 2014.

¹ Source : Panorama de branche 2019

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie «employé» et «agent de maîtrise», mais cette surreprésentation est en diminution.

À l'opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie «cadre».

La part des femmes de statut employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de statut agent de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de statut cadre, de 66 % en 2019,

et de 64 % en 2013.

Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans le réseau qu'au siège ou dans les centres logistiques : 91 % des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 82 % des hommes ; tandis que 8 % des femmes travaillent au siège contre 14 % des hommes, et 1 % des femmes travaillent dans les centres logistiques, contre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes ont un âge moyen plus élevé que celui des hommes, respectivement 32,4 et 21,7 ans ; mais les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi identique dans les différentes classes d'âge.

L'ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l'effectif total de la branche¹ cette situation ne doit pas dispenser les entreprises d'une attention particulière sur le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

¹ Source : Panorama de branche 2019

Les parties réaffirment notamment l'intérêt d'assurer une communication plus effective des dispositions du présent accord, afin de permettre une pleine et entière efficacité au sein des entreprises.

La communication des mesures permettant de favoriser l'égalité professionnelle sera donc considérée comme un axe fort de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des sept domaines suivants :

- Recrutement ;
- Formation professionnelle ;
- Évolution professionnelle ;
- Rémunération ;
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Droit à la déconnexion ;
- Lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les actions doivent être mises en œuvre directement au sein de chaque entreprise, notamment par la négociation d'accords collectifs ou plan d'action dans ces domaines. Ces actions n'ont pas vocation à se substituer à un accord collectif, plan d'action ou usage déjà existant et qui est plus favorable.

Article 1

Recrutement

Les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'aucun candidat ne puisse être écarté d'une démarche de recrutement en raison d'un critère fondé essentiellement sur le sexe, l'âge, l'état de grossesse, la situation familiale et l'orientation ou l'identité sexuelle.

Les partenaires sociaux affirment leur souhait de lutter contre toute forme de discrimination et d'assurer la sélection des candidats se fondant uniquement sur des critères d'appréciation objective et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En vue de cet objectif, les entreprises s'engagent à entreprendre les actions suivantes :

- S'assurer que les offres d'emploi ne favorisent la candidature d'aucun sexe en particulier ;
- S'assurer que les intitulés de fonction et la terminologie utilisée en matière d'emploi sont non-discriminants, et permettent, sans distinction, la candidature de femmes et d'hommes ;
- Sensibiliser leurs équipes en charge du recrutement ainsi que les opérationnels concernés sur la conduite des entretiens d'embauche, sur l'égalité professionnelle et la prévention de toute forme de discrimination ;
- Veiller à ce que les cabinets de recrutement ou les entreprises de travail temporaire respectent les principes définis dans le présent article.

Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin que toutes les personnes réalisant des entretiens d'embauche soient informées des règles ci-dessous qu'il leur appartient de respecter au cours des entretiens,

- a)** Les candidat.e.s seront interrogé.e.s exclusivement sur des domaines ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leurs compétences et leurs aptitudes à occuper cet emploi ;
- b)** Les candidat.e.s ne pourront en aucun cas, être interrogé.e.s sur leurs souhaits ou projet de maternité / paternité. Il en est de même pour les candidat.e.s ayant un projet de congé parental ;
- c)** Si plusieurs personnes participent au recrutement, l'équipe de recruteurs sera, dans la mesure du possible mixte ;
- d)** Un équilibre sera recherché lors des recrutements entre les femmes et les hommes, à expérience et profil équivalent, notamment dans les métiers nécessitant des aptitudes en management.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de former leurs équipes en charge du recrutement (équipes sup-

ports et/ou opérationnelles) à la lutte contre la discrimination lors de l'embauche, en adoptant les bonnes attitudes et pratiques.

Les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à recruter des femmes sur des métiers à prédominance hommes et inversement dans la mesure où l'activité le permet.

Article 2

Formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à davantage de responsabilité.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- Permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- Encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- Développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du collaborateur.

Les entreprises s'engagent à proposer dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio conférence, etc...), afin de rendre les formations plus accessibles aux salariés et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 3

Évolution professionnelle

À ce titre, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Article 3.1

Évolution professionnelle selon le genre

Alors que les femmes représentent 80 % des effectifs de la branche², la répartition des femmes diffère selon le statut. Elles représentent 83 % des employés, 84 % des agents de maîtrise et 66 % des cadres.

² Source : *Panorama de branche 2019*

Les entreprises s'engagent à favoriser une égale répartition entre les femmes et les hommes pour chaque statut.

De même, les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à promouvoir des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et inversement, et dans la mesure où l'activité le permet.

Article 3.2

Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant aux responsabilités professionnelles que parentales.

Article 3.2.1

Avant le départ

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental le (la) responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Article 3.2.2

À la reprise

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise

du travail, et notamment :

- Actualités, évènements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence ;
- Demandes d'adaptation temporaire des horaires de travail (dans les conditions prévues à l'article 6-2 du présent accord).

Selon leurs besoins, les salarié.e.s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un second entretien est réalisé six mois après le retour de congé de maternité, adoption et parental d'éducation. L'objectif de cet entretien est de permettre au salarié de faire un bilan des modalités de sa reprise, et s'assurer que les actions prévues ont bien été mises en œuvre.

Afin d'améliorer les conditions de réadaptation à leur poste au retour de ces congés, rendue éventuellement nécessaire, les entreprises s'engagent à assurer une communication efficace rappelant les droits de chaque salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Article 3.2.3

Dispositions communes aux entretiens

Les entretiens, prévus au présent accord, et quel que soit leur objet, sont fondés exclusivement sur les compétences et aptitudes des salariés, indépendamment du sexe.

Les managers en charge de ces entretiens, et notamment des entretiens d'évaluation, seront formés au respect de l'égalité professionnelle.

Si cette évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dans la mesure du possible, mixte.

Les entretiens se font sur le temps de travail et sont rémunérés en tant que tels.

Article 4

Égalité salariale

Article 4.1

Principe

Les partenaires sociaux 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, y compris pour les salariés ayant des mandats sociaux. Aucune distinction ne doit avoir lieu du fait de l'exercice d'un mandat social.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié.e.s un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié.e en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salarié.e.s occupants un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Au sujet de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place une politique en matière d'égalité.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à réaliser chaque année une analyse des écarts de rémunération, avec la mise en œuvre d'un réajustement salarial si nécessaire.

Article 4.2

Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant

Les salarié.e.s de retour de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne peuvent en aucun cas être pénalisé.e.s au niveau de l'évolution de leur rémunération du simple fait de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, le salaire de base est majoré, lors de la reprise, des augmentations collectives ou catégorielles perçues pendant la période d'absence par les salarié.e.s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement pris en compte dans :

- La détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- Le calcul des droits pour de la participation et l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié dans la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Article 5

Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié.e.s travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, en termes de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié.e.s à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salarié.e.s à temps complet.

Les salarié.e.s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Lors de la demande de passage à temps partiel liée à l'arrivée au foyer du salarié.e d'un enfant, les entreprises recherchent un aménagement des horaires de travail compatible avec la vie personnelle du salarié.e.

Au sein de la branche, la proportion de femmes à temps partiel est largement supérieure à celle des hommes. Les parties s'engagent à inciter les entreprises à progresser vers une égalité entre le nombre de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel.

Article 6

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition «traditionnelle» des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentéisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

Article 6.1

Organisation du temps de travail

Au niveau de l'organisation des départs en congé, les entreprises s'engagent à tenir compte, des souhaits exprimés par les salariés en raison de leur situation de famille, afin de répondre aux demandes de congés en période de vacances scolaires.

À cet égard, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux situations dans lesquelles les salariés sont parents d'un ou plusieurs enfants mineurs sur lesquels ils (ou l'autre parent) exercent un droit de visite et d'hébergement ; et pour autant sans que les salariés à leur hiérarchie concernés ne soient tenus de faire état d'une telle situation personnelle.

Article 6.2

Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

Au retour du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les responsables hiérarchiques doivent permettre à leur(s) salarié.e.s, en fonction de l'organisation de leur magasin ou de leur service (effectif, planning, poste occupé...), de disposer d'un aménagement des horaires de travail durant les deux mois suivant la reprise effective du travail.

Aussi, les entreprises prendront les mesures nécessaires afin d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même afin de favoriser la mise en place de ces mesures dans les délais, un courrier sera adressé aux salariées en congé maternité au moins deux mois avant la date prévue de leur reprise. Ce courrier rappellera les possibilités d'adaptation provisoire des horaires de travail et invitera les salariées, si elles le souhaitent, à se rapprocher de leur responsable hiérarchique.

Sous réserve de recevoir le courrier de demande d'adaptation au moins un mois avant la reprise, la hiérarchie informera la salariée des suites données à sa demande au moins 15 jours avant la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie sera apportée dans les meilleurs délais.

Les salariées concernées pourront également, si elles le souhaitent, effectuer une telle démarche avant leur retour de congé maternité sans attendre de recevoir le courrier visé ci-dessus.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des engagements chiffrés à ce sujet.

Article 6.3

Enfants malades

L'employeur doit permettre aux salarié.e.s de s'absenter lors des jours «enfants malade». Les entreprises s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour apporter des solutions, en termes d'aménagement du temps de travail, afin de permettre aux salarié.e.s de faire face à la maladie de leurs enfants, ainsi qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des horaires de travail du salarié.e concerné.e est subordonné à la présentation des justificatifs.

La convention collective prévoit 6 jours ouvrables de congés non payés par année civile pour soigner un enfant malade sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 jours par an et par année civile seront rémunérés si un enfant de moins de 14 ans est hospitalisé, à hauteur du taux horaire du salaire de base.

Ces 3 jours ne se rajoutent pas aux jours enfants malade ou hospitalisation rémunérés, déjà en vigueur dans les entreprises.

Article 6.4

Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes

Mod. par Avenant, 17 févr. 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

(Avenant 17 févr. 2023, étendu) À compter du 4^{ème} mois de grossesse et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles soient à temps partiel ou à temps complet, bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes rémunérée, par journée de travail réalisée.

Cette réduction du temps de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Les modalités de prise de cette réduction du temps de travail sont définies d'un commun accord entre la salariée et le ou la responsable hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, pause méridienne plus longue...).

Cette disposition vient remplacer les dispositions de la convention collective nationale des succursalistes de l'habillement relative à la réduction du temps de travail (article 51 alinéa 4), et ne vient pas se substituer à des pratiques existantes plus favorables dans les entreprises.

Article 6.5

Absence pour examens médicaux liés à la grossesse

Les parties entendent rappeler que :

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

— par application de l'article L. 1225-16 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le conjoint salarié ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences, *dans la limite de 4 heures par examen et (Termes exclus de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 25 oct.)* sous présentation d'un justificatif médical, n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 6.6

Repos des salarié.e.s cadres en forfait jours

Les parties conviennent de renforcer le suivi du temps de travail des salariés cadres en forfait jours par tout moyen supplémentaire à définir par l'entreprise, afin de contrôler le respect des temps de repos et, plus largement, de participer à une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 6.7

Heures de rentrée scolaire

Les entreprises s'engagent à encourager les responsables hiérarchiques, lorsque les conditions d'exploitation le permettent, à octroyer une durée maximum de 2 heures aux parents pour accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire jusqu'à la sixième. Le temps est considéré, soit comme du travail effectif soit comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié.e concerné.e doit avertir son (sa) responsable au moins 15 jours avant la date prévue, de son souhait d'accompagner son ou ses enfants, le jour de la rentrée scolaire afin de faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Article 6.8

Encourager la parentalité des seconds parents

Lors de la parentalité, alors que l'absence des femmes est facilement acceptée, celle des seconds parents n'est pas toujours encouragée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- Prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- Prendre un congé parental ;
- Disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le.a salarié.e en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé.e.s ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les mêmes règles conventionnelles que le congé de maternité.

Article 7

Respect du droit à la déconnexion

Les Technologies de l'Information et de la Communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, smart-phones et tablettes) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces outils facilitent le travail des salarié.e.s, tant au plan individuel que collectif.

La bonne gestion et maîtrise de ces technologies est indispensable en termes d'efficacité opérationnelle, de qualité des relations ainsi que d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de veiller à ce que les pratiques dans ce domaine soient adaptées à leur objet, respectueuses des personnes et de leur vie privée et ne nuisent ni à la qualité du lien social ni à l'efficacité professionnelle.

Les partenaires sociaux reconnaissent un droit individuel à la déconnexion permettant à chaque salarié.e de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée comme tel dans l'objet du message, chaque salarié.e doit veiller, pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute période de suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Le salarié.e ne peut subir aucune conséquence immédiate ou différée, en raison de l'exercice de son droit à la déconnexion.

Article 8

Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment les articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation / sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Article 9

Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'établir un rapport annuel écrit sur la situation comparée et l'évo-

lution des conditions générales d'emploi.

Ces éléments sont intégrés dans la BDES de chaque entreprise.

Il s'agit notamment de la répartition par sexe :

- Des embauches et des départs ;
- Du positionnement dans l'entreprise (répartition des salariés selon la grille de classification) ;
- Des promotions ;
- Des dépenses de formation ;
- Des rémunérations ;
- Des temps de travail.

Par ailleurs, l'entreprise devra établir et publier l'index de l'égalité salariale femmes hommes, index qui sera présenté aux instances représentatives du personnel une fois par an.

Article 10 **Actions de sensibilisation**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l'importance de former l'encadrement et leurs salarié.e.s au sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes. Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur des supports réalisés par la branche.

Article 11 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1 de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement 30 juin du 1972.

Article 12 **Modalités de suivi du présent accord**

Tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- La répartition par tranche d'âge ;
- la répartition temps plein - temps partiel ;
- la répartition selon le statut ;
- la répartition par filière ;
- l'ancienneté moyenne des salariés ;
- les salariés sous CDD et CDI ;
- les classifications et rémunérations moyennes ;
- la répartition de l'accès à la formation :
 - par CSP ;
 - par dispositif.

Les partenaires sociaux en assurent le suivi en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans ; trois mois avant son terme, des négociations seront ouvertes.

Article 14 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 15 **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux signataires de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, il est à l'issue de ce cycle ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Article 16 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.