
Habillement, mercerie, chaussure et jouet : commerces de gros

BROCHURE JO 3148

IDCC 500

Convention collective nationale du 13 mars 1969

[Étendue par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970]

(Avenant 11 avr. 2019, non étendu : nouvel intitulé de la convention collective « Entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie »)
(ex CCN « Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerce de gros et négoce connexes) »)

Mod. par Accord 26 janv. 2011, étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 3 janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

Avenant 18 oct. 2018, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des employés et cadres CGT FO ;

Fédération syndicats CFTC, Commerce, Services et Force de Vente ;

Fédération nationale des Cadres CFE CGC.

Avenant 11 avr. 2019, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes de France.
Chambre syndicale des Grossistes en Jouets (Adhésion par accord 26 janv. 2011).

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

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

Fédération des services du commerce et du crédit C.F.D.T. ;

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

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

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Objet et durée

Mod. par Avenant n° 8, 22 mai 1989, étendu par arr. 18 oct. 1989, JO 28 oct.

Avenant n° 13, 26 oct. 1995, non étendu

Mod. par Accord 26 janv. 2011, étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 3 janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

Avenant 18 oct. 2018, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des employés et cadres CGT FO ;

Fédération syndicats CFTC, Commerce, Services et Force de Vente ;

Fédération nationale des Cadres CFE CGC.

Avenant 11 avr. 2019, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

(Accord 26 janv. 2011, étendu) La présente Convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet relevant des Codes APE 46.42Z p, 46.41Z et 46.49Z p.

(Al. précédent remplacé par Avenant 11 avr. 2019, non étendu) La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution, importation, exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie, relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 1969 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Toute demande de dénonciation ou de révision par l'une des parties signataires sera faite sous préavis de trois mois avant la date de son expiration, par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires.

Les discussions devront s'engager dans le mois suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention.

Article 2

Avantages acquis

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Article 3

Droit syndical

Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

Délégués du personnel

Article 4

Dans les établissements occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants. Ceux-ci sont désignés et exercent leur mandat dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 5

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

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison des faits découlant de l'exercice normal de leurs fonctions.
Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour l'affectation ou la mutation au sein de l'entreprise.

Article 6

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

Article 7 Comités d'entreprise

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et, pour les entreprises non soumises à la loi du 2 août 1949, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les délégués.

Article 8 Section syndicale

Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps et des locaux de travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont offerts aux communications des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 9 Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne un ou plusieurs délégués syndicaux, conformément aux décrets n^{os} 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 150 salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf accord avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement 150 à 300 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Article 10 Appointements mensuels garantis

(Voir aussi Salaires)

(Modifié par avenant n^o 12 du 3 décembre 1992, étendu par arrêté du 19 mars 1993, JO 31 mars 1993)

Les salaires minima garantis des salariés visés par la présente convention collective sont fixés par des accords paritaires annexés à la présente convention.

Ces annexes de barèmes de salaires minima sont numérotées et suivies de la lettre A.

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre le personnel masculin et le personnel féminin.

Article 11
Abattements d'âge pour les jeunes salariés

Les appointements des employés âgés de moins de dix-huit ans supporteront des abattements d'âge suivants :

- seize, dix-sept ans : 30 p. 100 ;
- dix-sept, dix-huit ans : 20 p. 100.

Article 12
Apprentissage

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928 incorporées au livre I^{er} du code du travail.

Article 13
Retraite complémentaire

Les employeurs, liés par la présente convention collective, sont tenus d'adhérer au régime de retraite complémentaire des salariés non cadres institué par l'accord du 8 décembre 1961.

Le taux de la cotisation est obligatoirement fixé à 4 p. 100 du montant des salaires bruts ; la liberté est laissée à chaque employeur de choisir une institution de retraite dépendant de l'union nationale des institutions de retraites des salaires (U.N.I.R.S.).

Embauchage - Contrat de travail

Article 14

Les employeurs se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct, ils s'engagent néanmoins à faire connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre et, sauf en cas d'urgence, aux organisations syndicales signataires.

Ils ne feront appel à du personnel bénéficiant d'une retraite que dans le cas où il y aura impossibilité de recruter un salarié en activité.

Article 15

Lors de l'embauchage, l'employeur donnera aux salariés la possibilité de prendre connaissance de la convention collective. Un exemplaire de cette dernière sera remis aux délégués du personnel.

Article 16

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire au cours de la période d'essai.

Article 17
Période d'essai

Mod. par Avenant n° 14, 8 juill. 2009, étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 10 nov.

Lorsqu'un salarié est embauché en contrat à durée indéterminée, la période d'essai, obligatoirement mentionnée dans le contrat de travail, ne peut dépasser les durées suivantes :

Employé : 2 mois

Agent de Maîtrise : 3 mois

Cadre : 4 mois

Toutefois, cette période d'essai peut-être renouvelée une fois, à la double condition que le renouvellement soit prévu dans le contrat de travail et qu'il fasse l'objet d'un avenant portant accord des parties. Ce renouvellement ne dépasse pas les durées suivantes :

Employé : 45 jours

Agent de Maîtrise : 2 mois

Cadre : 2 mois

Conformément à la loi, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) doit observer un délai minimal de prévenance, ainsi calculé

Présence du salarié dans l'entreprise	Délais de prévenance	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Pendant toute la durée de la période d'essai (période initiale + renouvellement éventuel) la rupture est libre de part et d'autre.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, par l'employeur, à une date ne permettant pas de loger la totalité du délai de prévenance à l'intérieur de la période d'essai elle-même (période initiale et renouvellement compris), le temps correspondant au reliquat du délai de prévenance, donnera lieu à une indemnisation sous forme «d'indemnité compensatrice de prévenance».

Si toutefois, le délai de prévenance venait à être exécuté au-delà de la période d'essai, dans la mesure où la fin de celle-ci aura été signifiée au salarié avant son expiration, la période d'essai ne sera pas prolongée pour autant tout comme l'embauche ne sera pas devenue définitive.

Exemple :

- Un agent de maîtrise est embauché le 1^{er} janvier, la période d'essai initiale est de 3 mois, (1^{er} janvier - 31 mars).
- Elle est renouvelée de 2 mois (1^{er} avril - 31 mai).
- Le 15 mai, l'employeur met fin à la période d'essai.
- Le contrat de travail se termine le 31 mai et une indemnité compensatrice de prévenance de 15 jours est due au salarié.

En cas de refus, par le salarié, du renouvellement de sa période d'essai, proposée par l'employeur, «l'indemnité compensatrice de prévenance» ne sera pas due.

Conditions de travail

Article 18

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Tout changement dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de catégorie ne pourra s'effectuer qu'après accord préalable entre l'employeur et le salarié.

Article 19

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 ;

Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 20

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

Les employées en état de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation. Elles seront dispensées des travaux pénibles.

Article 21

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire dépasse un mois et comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal de l'employé, celui-ci recevra, pour la durée de son nouvel emploi, le salaire correspondant à ce dernier.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne visent pas les mutations ou changements d'emploi nécessités par la bonne marche de l'entreprise pendant la période des congés payés.

Article 22

Aménagement des horaires de travail

Les entreprises pourront organiser le travail de leur personnel par relais ou par roulement à condition que l'amplitude d'ouverture soit limitée à dix heures, y compris les heures de pause, et que la demi-journée n'excède pas cinq heures et sous réserve que, lors de la mise en application du travail par relais ou par roulement, il y ait l'accord au minimum des trois quarts du personnel.

Prime d'ancienneté

Article 23

(Modifié par avenant n° 12 du 3 décembre 1992, étendu par arrêté du 19 mars 1993, JO 31 mars 1993)

La prime d'ancienneté, accordée aux salariés ayant trois, six, neuf, douze, quinze ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée selon le barème des primes mensuelles d'ancienneté annexé à la présente convention (voir *Primes mensuelles d'ancienneté*).

Elle n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII.

Elle doit figurer d'une façon distincte sur les bulletins de paie.

Ces annexes de primes mensuelles d'ancienneté sont numérotées et suivies de la lettre B.

Article 24

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

Article 25

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail, un employé qui est à nouveau engagé dans la même entreprise conserve son droit à l'ancienneté si le travail est repris dans un délai n'excédant pas cinq ans.

Préavis

Article 26

(Modifié par avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est d'un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres, sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave.

Après deux ans de présence, en cas de licenciement, le préavis sera de deux mois pour les employés.

Article 27

(Modifié par avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Pendant la période du préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

Pour les employés dont le préavis est porté à deux mois et pour les agents de maîtrise et les cadres, les deux heures seront prises au cours du dernier mois de préavis. Toutefois, d'un commun accord, ces absences pourront être réparties sur les deux ou trois mois du préavis, dans la limite de soixante heures.

Dans tous les cas, ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié.

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

Le salarié est tenu d'aviser l'employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi ; l'inobservation de cette obligation l'expose à ne pas être indemnisé des heures d'absence prises en cours de préavis.

Licenciements collectifs

Article 28

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre. 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 de l'utilité fonctionnelle, des charges de famille, de la valeur

professionnelle et de l'ancienneté dans l'établissement.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis. En tout état de cause, il conservera le droit à son indemnité de licenciement.

Article 29

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure dûment justifié n'entraînent pas la rupture du contrat de travail à condition que l'employeur soit informé dans le délai minimum compatible avec les circonstances.

Congédiement - Indemnité de congédiement

Article 30

(Voir aussi « Dispositions particulières à la région Ile-de-France »)

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Tout employé congédié lorsqu'il a droit au délai-congé reçoit :

— à partir de deux ans de présence, une indemnité d'un vingtième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence ;

— à partir de cinq ans de présence, une indemnité égale à 20 p. 100 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence.

L'indemnité de congédiement est limitée à trois fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'indemnité versée à partir de cinq ans de présence est réduite de moitié, le plafond de cette indemnité étant alors porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Article 31

L'employé congédié à la suite de suppression d'emploi conservera pendant six mois la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Article 32

Indemnité de départ en retraite

(Voir aussi « Dispositions particulières à la région Ile-de-France »)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article R. 122-1 du code du travail, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Article 33

Jours fériés

Tous les jours fériés sont en principe chômés. Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera un des jours fériés légaux, il percevra un salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail.

Article 34

Congés payés

(Voir aussi « Dispositions particulières à la région Ile-de-France »)

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les congés maternité, les jours d'absence pour maladies constatées par certificat médical et assimilés à un temps de travail effectif, les permissions exceptionnelles accordées en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne pourront être assimilées à un temps de travail

effectif que :

Pendant un mois, si le salarié a de deux à cinq ans d'ancienneté ;

Pendant deux mois, si le salarié a plus de cinq ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Le personnel dont les enfants fréquentent les établissements scolaires bénéficiera de ses congés pendant la période de vacances scolaires dans toute la mesure du possible.

Congés de courte durée

Article 35

(Modifié par avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 : 4 jours ouvrables ;

Mariage du salarié après un an de présence : 6 jours ouvrables ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès d'un ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable ;

Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau parent : 1 jour ouvrable ;

Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire (après 3 mois d'ancienneté) dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 36

(Voir aussi « Dispositions particulières à la région Ile-de-France »)

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence.

En aucun cas les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs auraient le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et d'un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

A partir du trente et unième jour d'absence, ou du onzième jour d'hospitalisation, les employés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

Après deux ans de présence : un mois à 75 p. 100 ;

Après trois ans de présence : un mois à 100 p. 100 ;

Après cinq ans de présence : un mois à 100 p. 100, un mois à 75 p. 100.

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus de un mois ou deux mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

Article 37

Accidents du travail

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les dispositions de l'article 36 de la convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail. Toutefois, d'une part, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale, d'autre part, cette indemnité sera versée en cours de préavis.

Article 38

Maternité

(Voir aussi « Dispositions particulières à la région Ile-de-France »)

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

En application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie en cas de maternité, un congé de quatorze à vingt semaines consécutives sera accordé aux employées en état de grossesse.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 75 p. 100 de leur salaire pendant les six semaines précédant l'accouchement et les huit semaines suivantes.

Toutefois, entre deux ans et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration de son congé de maternité ; cette indemnité sera payée par tiers pendant les trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Les employées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement d'une durée maximum d'un an pour élever leur enfant.

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

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Article 39

Commission paritaire de conciliation

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les différends relatifs à l'application ou l'interprétation des textes de la présente convention, qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale. Ce recours à la commission paritaire nationale constitue une faculté dont l'usage est laissé à l'appréciation de l'une ou l'autre des parties.

Celle-ci conserve le droit de porter directement ses litiges devant les juridictions compétentes.

Cette commission paritaire sera composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés et se réunira dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.

Dispositions finales

Article 40

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 41

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article No. 31 du livre I^{er} du code du travail.

Article 42

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

Article 43

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 44

Les dispositions de la présente convention ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables de la loi du 1^{er} juin 1924 applicable aux départements du Rhin et de la Moselle.

Article 45

Absence d'un salarié pour participer aux réunions des commissions mixtes paritaires d'interprétation et de conciliation

(Ajouté par avenant n° 6 du 23 novembre 1984, étendu par arrêté du 19 juin 1985, JO 28 juin 1985)

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales *qui en sont signataires* pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation.

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de huit jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant, dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, un seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Le temps passé dans ces réunions est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation seront remboursés sur justificatif (transport S.N.C.F., seconde classe), à parts égales, par organisation patronale.

ANNEXES

Classifications

Avenant n°10 du 28 avril 1992

[Étendu par arrêté du 10 novembre 1992, JO 18 novembre 1992, modifié en dernier lieu par avenant n° 11 du 3 décembre 1992, étendu par arrêté du 19 mars 1993, JO 31 mars 1993]

Préambule

Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis l'entrée en vigueur des précédentes classifications, les parties signataires sont convenues d'adopter les nouvelles dispositions suivantes, instituant une classification des emplois par niveaux, selon trois filières :

- la logistique ;
- l'administratif ;
- le commercial.

Cette nouvelle classification est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail, notamment dans les établissements de petite taille.

Ainsi, elle prend en compte l'expérience professionnelle ou les diplômes dont sont titulaires les salariés, mais dans la mesure où ils correspondent à la spécificité du poste de travail.

Elle prend en compte, également, l'évolution d'un certain nombre d'emplois vers des compétences multiples.

Employés

Niveau I

Personnel occupant des emplois n'exigeant qu'une formation ou une adaptation sommaire, d'où l'exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises, avec ou sans opérations de saisie informatique.

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau 1.

Échelon 2 :

Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations. A, de plus, suivi avec succès une formation valorisante.

Échelon 3 :

Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Logistique :

Employé de nettoyage et d'entretien : employé chargé du nettoyage et de l'entretien courant du matériel et des locaux.

Employé de magasin ou aide magasinier : employé effectuant, sur directives, les opérations matérielles d'entrée, de sortie, de mise en rayons ou en stocks des articles, de chargement, de déchargement ou entreposage desdits articles ou autres tâches de préparation de commandes et d'étiquetage.

Manutentionnaire/emballeur/coursier : employé occupé à des travaux simples de manutention, d'emballage, ou de livraisons.

Employé de conditionnement : employé de magasin affecté habituellement à des travaux de conditionnement.

Employé marquage/étiquetage : employé de magasin affecté habituellement aux travaux de marquage ou étiquetage des produits en vrac, sous blisters ou en boîtes.

Administratif :

Employé de bureau : employé exécutant des travaux administratifs courants et simples.

Téléphoniste : employé occupé principalement à transmettre des communications téléphoniques. Peut avoir des activités annexes de même niveau.

Commercial :

Preneur d'ordres : employé recevant les commandes des clients et les informant sur les délais et sur les prix.

Niveau II

Personnel effectuant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation de base ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable (titulaires d'un C.A.P. ou connaissances équivalentes).

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau II.

Échelon 2 :

Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations. A, de plus, suivi avec succès une formation valorisante.

Échelon 3 :

Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans le niveau.

Logistique :

Magasinier : employé expérimenté, capable d'organiser et exécuter le rangement et la distribution des marchandises, de tenir les fiches de stocks et éventuellement d'assurer le réapprovisionnement des articles manquants.

Emballer/expéditeur : employé chargé principalement de l'emballage des produits en colis à expédier. Est chargé, également, de l'expédition et des opérations préalables qui en découlent.

Réceptionnaire : employé chargé de toutes opérations et vérifications concernant la réception en bonne et due forme des marchandises dans l'entreprise. Est chargé du contrôle quantitatif et qualitatif.

Cariste : employé de magasin effectuant le déplacement de toutes charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs dont il assure l'entretien. Diplôme de cariste ou expérience équivalente.

Préparateur de commandes, vendeur : employé possédant une bonne connaissance de la marchandise et des tarifs, chargé de la préparation des commandes et de la vente à la clientèle.

Gestionnaire service approvisionnements ou achats : employé capable de proposer, selon les procédures prévues, les quantités à commander. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.

Chauffeur-livreur : employé effectuant des livraisons. Participe et veille au chargement des marchandises. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Contrôle le bon état de marche de son véhicule.

Administratif :

Dactylo/employé traitement de texte : employé assurant la frappe et la présentation de tous courriers ou travaux qui lui sont remis à cet effet.

Facturière : employé utilisant ou non des matériels mécaniques ou informatiques, capable d'établir entièrement les factures ou avoirs ou bordereaux à partir de documents fournis.

Aide-comptable : employé capable de tenir les livres suivant les directives du comptable, à l'exclusion de toute autre opération comptable.

Commercial :

Standardiste/accueil : employé gérant les appels téléphoniques et assurant dans l'intervalle l'accueil des visiteurs. Peut assurer, éventuellement, les services de télex, de télécopie ou d'autres travaux administratifs courants.

Aide-merchandiser : salarié embauché pour une fonction de réassortiment extérieur. Pendant sa période de formation progressive avec un merchandiser expérimenté et les différents services de l'entreprise il acquiert les connaissances et procédures nécessaires à la maîtrise de sa fonction.

Vendeur : recueille ou suscite les commandes des clients. Est capable d'effectuer des ventes de complément, de substitution et de promotion.

Niveau III

Personnel pouvant mettre en oeuvre un savoir-faire et des connaissances impliquant maîtrise de procédures et capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations (brevet professionnel ou connaissances équivalentes).

Échelon 1 :

Correspond à la définition général du niveau III.

Échelon 2 :

Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations. A, de plus, suivi avec succès une formation valorisante.

Échelon 3 :

Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans le niveau.

Logistique :

Magasinier principal : magasinier susceptible d'organiser et coordonner, en sus de son travail propre, celui d'un ou plusieurs employés, sur lesquels il exerce une autorité de compétence.

Préparateur principal : employé chargé de la préparation des commandes clients et susceptible d'organiser et coordonner, en sus de son travail propre, celui d'un ou plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence.

Chauffeur-livreur qualifié : chauffeur très expérimenté effectuant non seulement les livraisons mais également le débit, l'encaissement et la vente en laissant sur place des produits.

Assistant service achats : gestionnaire placé sous la responsabilité du chef de rayon. Est capable de proposer, selon les procédures prévues, les quantités à commander. Participe au suivi, au contrôle et à la relance des commandes en cours.

Administratif :

Aide-comptable confirmé : a les compétences exigées et l'expérience professionnelle lui permettant de poser et ajuster les balances de vérification, de tenir et vérifier tous comptes sous l'autorité du comptable ou du chef comptable.

Caissier : tient la caisse et en justifie le solde. Assure l'encaissement des factures (qu'il établit le cas échéant lui-même à partir d'éléments prédéterminés). Vérifie les titres de paiement.

Secrétaire correspondancier : employée assurant, sous contrôle, le fonctionnement d'un secrétariat courant (prise et frappe du courrier, rédaction du courrier simple à partir de directives précises, classements, dossiers...).

Sténodactylo : employée capable de 100 mots minute en sténo et 40 mots minute à la transcription sur machine et ayant une orthographe et une présentation correctes.

Pupitreux/opérateur : employé possédant une connaissance du fonctionnement d'un ordinateur de petite configuration pour conduire et surveiller le système, déceler les anomalies ou pannes élémentaires.

Commercial :

Vendeur qualifié : vendeur possédant une connaissance approfondie des techniques de vente et des produits vendus. Capable, dans un cadre déterminé, de négocier avec le client les conditions de vente.

Aide-implanteur : personnel ayant une formation de merchandiser et s'initiant aux techniques d'implantation de rayons ou de remodelage de linéaires.

Niveau IV

Personnel ayant acquis une connaissance des techniques et méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (bac professionnel ou équivalence).

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau IV.

Échelon 2 :

Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations. A, de plus, suivi avec succès une formation valorisante.

Échelon 3 :

Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans le niveau.

Logistique :

Approvisionneur : employé assurant la gestion équilibrée de la ligne de produits qui lui est confiée. Détermine, pour ce faire, sous l'autorité du responsable des approvisionnements, les quantités à tenir en stock pour concilier les besoins des clients, les objectifs de rotation de la société et les contraintes des fournisseurs. Suit les commandes en cours et effectue les relances si nécessaires.

Premier de rayon : employé ayant une grande expérience de la profession et une connaissance approfondie des produits. Peut participer à la sélection des collections.

Administratif :

Secrétaire sténodactylo : à partir d'instructions générales, assure les tâches multiples d'un secrétariat, notamment la correspondance courante, l'accueil téléphonique, le classement... En outre, a une bonne pratique de la sténo.

Comptable : a l'expérience de la comptabilité générale. Établit et présente les différents éléments du bilan et des

comptes d'exploitation et en donne les justifications nécessaires. Est également responsable des valeurs de caisse.

Commercial :

Merchandiser : réassortisseur très qualifié, possédant les techniques et expériences voulues pour assurer le merchandising total du produit chez le client (gestion, rendement et optimisation du linéaire, information, communication...) et la part d'activité administrative nécessaire.

Implanteur/réimplanteur : employé chargé d'effectuer la première mise en place en rayons de la ou des lignes de produits vendues au client, ou d'effectuer toute nouvelle mise en place ou remodelage, conformément aux impératifs du renouvellement du merchandising.

Premier vendeur : vendeur très qualifié, dont la connaissance des techniques de ventes et des produits permet une autorité de compétence sur les vendeurs.

Promoteur des ventes : commercial ayant en charge la mise en avant en clientèle des produits et lignes de produits gérés et distribués par l'entreprise.

Niveau V

Personnel exerçant par son expérience une fonction technique spécifique, logistique, administrative, commerciale. Cette fonction nécessite prise d'initiatives, auto contrôle, organisation et relations avec les autres services et justifie une autorité de compétence.

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau V.

Échelon 2 :

Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations. A, de plus, suivi avec succès une formation valorisante.

Échelon 3 :

Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans le niveau.

Logistique :

Assistant chef de rayon : seconde le chef de rayon dans l'exercice de ses fonctions.

Administratif :

Secrétaire confirmée : possède une connaissance solide de l'organisation et de la vie de l'établissement, tant au plan administratif que commercial. Est capable de seconder le responsable dans tous les domaines de son activité, d'assurer la correspondance dans le cadre de directives générales et de prendre des initiatives et des responsabilités dans les limites fixées.

Assistant services informatiques : son expérience et ses connaissances dans le maniement de tous processus en gestion de stocks, statistiques diverses, facturation etc. lui permettent une autorité de compétence dans les services informatiques de l'entreprise.

Programmeur : technicien capable, à partir d'un dossier technique, de bâtir un organigramme détaillé et de rédiger les séquences d'instruction. Peut contrôler l'exactitude de son travail par des essais techniques.

Commercial :

Promoteur des ventes confirmé : sa technique, son expérience et son tempérament lui permettent d'assumer une autorité de compétence dans l'animation d'une équipe commerciale.

Attaché commercial adjoint : salarié embauché pour un emploi d'attaché commercial (niveau VI) pendant sa période de formation progressive comportant acquisition des connaissances et procédures nécessaires à la maîtrise de sa fonction. Aura en charge de vendre en clientèle les produits, services et compétences de l'entreprise.

Agents de maîtrise

Niveau VI

Définition générale :

— salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives. Cette mission implique l'organisation, la formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, la gestion du personnel,

ou

— salarié réalisant des missions équivalentes nécessitant responsabilité et technicité de haut niveau sans assumer

l'animation de personnels.

Il a acquis des connaissances :

- soit par formation initiale spécifique ou une formation continue à un niveau égal ou supérieur au B.T.S. (les diplômes sont pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
- soit par expérience professionnelle équivalente.

Il réalise des travaux comportant des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation. Il transmet au niveau supérieur les informations nécessaires à la prise de décision qui doivent être arrêtées à son niveau.

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale d'agent de maîtrise.

Échelon 2 :

Par ses propositions constructives et créatives, remet en cause les méthodes connues puis met en application les méthodes nouvelles de nature à améliorer en permanence la productivité.

Échelon 3 :

Participe dans son domaine d'activité, avec les services compétents ou avec l'employeur, à l'élaboration des programmes, des projets et des mesures d'organisation qui les accompagnent, avant leur mise en oeuvre.

Emplois repères.

Logistique :

Chef de rayon.

Chef magasinier.

Chef d'entrepôt.

Responsable des approvisionnements.

Administratif :

Responsable programmeur.

Responsable informatique.

Chef de service comptable.

Secrétaire de direction.

Commercial :

Responsable merchandising.

Responsable merchandisers.

Responsable des ventes.

Attaché commercial.

Niveau VII

(Ajouté par avenant n° 11 et applicable à compter du 1^{er} janvier 1993)

Agent de maîtrise possédant les compétences du niveau VI, échelon 3, ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans la fonction et une exceptionnelle qualité.

Cadres

Définition générale :

Salarié participant à la conception des projets de l'entreprise et ayant par délégation une fonction de direction.

Tout en ayant à rendre compte, il fait preuve d'autonomie et de responsabilité.

Il peut travailler seul, en raison de sa très haute technicité, ou animer ses équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis.

Il s'assure de la bonne transmission du savoir-faire à tous les niveaux.

Niveau I

Cadre engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité.

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau I.

Échelon 2 :

A un élargissement :

- soit de son domaine d'activité ;
- soit de son pouvoir de délégation.

Niveau II

Cadre engageant l'entreprise dans le contexte d'une large délégation attachée à ses domaines d'activité.

Échelon 1 :

Correspond à la définition générale du niveau II.

Échelon 2 :

Dispose :

- d'une délégation complète dans certains domaines techniques ou spécialisés ;
- soit d'une délégation élargie dans tous les domaines d'activité, sous le contrôle de l'employeur ou de l'encadrement supérieur.

Niveau III

Cadre recevant une délégation complète pour mettre en oeuvre la politique de l'entreprise.

Emplois repères.

Logistique :

Directeur des achats.

Chef de département.

Administratif :

Attaché de direction.

Chef comptable.

Directeur des ressources humaines.

Directeur financier.

Directeur administratif.

Directeur informatique.

Commercial :

Attaché commercial confirmé.

Chef des ventes.

Directeur commercial.

Article 2 **Délai d'application**

Le présent avenant s'appliquera lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de salaires minima correspondant aux niveaux et échelons définis ci-dessus.

Article 3 **Période probatoire**

Il est prévu par les parties signataires une période probatoire. Le but de cette période est de permettre l'examen accéléré des difficultés d'application et l'étude des aménagements qui pourraient être nécessaires.

La période probatoire commence à compter de la date d'application du présent accord. Sa durée est fixée à neuf mois, éventuellement prolongeable de trois mois par le comité paritaire spécifique.

Article 4 **Comité paritaire spécifique**

Il est créé un comité paritaire spécifique constitué de :

- deux membres (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés ;
- un nombre équivalent de membres titulaires et suppléants pour l'ensemble des organisations patronales.

La participation des délégués des organisations de salariés aux réunions du comité paritaire est régie par les mêmes dispositions que celles énoncées par l'article 45 des clauses générales de la convention collective.

Au rythme, au plus, d'une réunion mensuelle, permettant le regroupement des dossiers, le comité paritaire spécifique donne son avis à la majorité des membres présents ou représentés. Le procès-verbal établi et signé, séance tenante, est adressé aussitôt aux parties concernées.

Par ailleurs, le comité paritaire spécifique examine, s'il y a lieu, d'apporter certains aménagements aux termes de l'accord.

A l'issue de la période probatoire, il remet ses conclusions à la commission paritaire qui se réunit pour établir le texte de l'avenant à l'accord initial.

Postérieurement à la période probatoire, les difficultés qui pourraient apparaître seront présentées devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective (art.39 des clauses générales).

Article 5

En vertu des dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 16 du 15 décembre 2017

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 10 du 28 avril 1992. Il est ainsi rédigé :

Classification des emplois

Préambule

Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis l'entrée en vigueur des précédentes classifications, les parties signataires sont convenues d'adopter les nouvelles dispositions suivantes, instituant une classification des emplois par niveaux, selon les filières suivantes :

- Fonctions support et management (administratif)
- Achat et sourcing
- Commerce
- Marketing opérationnel
- Marketing produits
- E-commerce
- Logistique / Gestion des flux
- Qualité / Environnement

Cette nouvelle classification est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail.

Elle prend en compte l'expérience professionnelle ou les diplômes dont sont titulaires les salariés, mais dans la mesure où ils correspondent à la spécificité du poste de travail.

Elle prend en compte, également, l'évolution d'un certain nombre d'emplois vers des compétences multiples.

Les emplois de la classification peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, sans discrimination, quel que soit l'emploi occupé.

Niveau I

Emploi exigeant une formation ou une adaptation au poste de travail, d'où l'exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises.

Niveau II

Emploi nécessitant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation initiale ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable (Titulaires d'un CAP ou connaissances équivalentes).

Niveau III

Emploi se traduisant par la mise en œuvre d'un savoir-faire et des connaissances impliquant la maîtrise de procédures et la capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations courantes et à l'évolution du métier (Brevet pro ou BAC pro ou connaissances équivalentes).

Niveau IV

Emploi nécessitant la connaissance des techniques et des méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (BAC professionnel avec expérience ou équivalence).

Niveau V

Emploi nécessitant une expérience ou un diplôme (professionnel ou équivalent) d'une fonction technique spécifique (logistique, administrative, commerciale...) Cet emploi requiert prise d'initiatives, organisation et relations avec son équipe et les autres services.

Niveau VI

Emploi nécessitant la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives. Cette mission implique l'organisation, la formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, l'animation du personnel.

Ou

Emploi correspondant à des missions équivalentes comprenant une responsabilité et une technicité spécialisées sans assumer l'animation de personnel.

Les connaissances ont été acquises :

- soit par formation initiale spécifique ou une formation continue à un niveau égal ou supérieur au BTS (les diplômes sont pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
- soit par expérience professionnelle équivalente.

Cet emploi comporte des travaux, des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes connus dont le choix et la combinaison exigent un apport de solutions professionnelles.

Niveau VII

Emploi attribué au salarié ayant les compétences du niveau VI échelon 3 et dont la performance est prouvée dans la fonction.

Cadres

Définition Générale :

Emploi nécessitant la participation à la conception des projets de l'entreprise et/ou avec une délégation de direction, avec autonomie et responsabilité.

Emploi qui peut s'exercer seul, en raison de sa haute technicité, ou en encadrant une ou des équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis, et de leur transmettre du savoir-faire à tous les niveaux.

Niveau I

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité.

Niveau II

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation attachée à ses domaines d'activité.

Niveau III

Emploi nécessitant une délégation pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise.

Niveau IV

Emploi de cadre dirigeant nécessitant de recevoir un pouvoir formel de décisions.

Fonctions support et management général (administratif)

Employé niveau I

Employé administratif

Employé exécutant des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie.

Agent de maintenance

Effectue le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel, ainsi que des réparations et/ou travaux simples.

Employé niveau II

Hôte d'accueil

Employé gérant les appels téléphoniques et assurant dans l'intervalle l'accueil des visiteurs. Peut assurer d'autres travaux administratifs courants.

Aide comptable

Employé capable d'effectuer les opérations comptables selon les directives de son responsable.

Assistant administratif

Assure sous contrôle, le fonctionnement d'un secrétariat courant (prise et frappe du courrier, rédaction du courrier simple à partir de directives précises, classements, dossiers...).

Technicien de maintenance

Effectue la maintenance technique des locaux et/ou du matériel, ou tous types de travaux pour lesquels. Il possède les habilitations, les certifications ou les qualifications nécessaires.

Employé niveau IV

Comptable

Établit et présente les différents éléments du bilan et des comptes d'exploitation et en donne les justifications nécessaires.

Assistant crédit

En charge du recouvrement et des relances clients.

Technicien informatique

Son expérience et ses connaissances dans la maintenance des matériels et logiciels informatiques lui permettent d'être un support aux utilisateurs.

Gestionnaire transports

Organise et optimise le transport des marchandises en faisant appel à des prestataires

Employé niveau V

Assistant spécialisé

Est rattaché à un chef de service et possède une spécificité métier.

Gestionnaire paye

En charge de la préparation, de la saisie et du contrôle de la paye ainsi que des cotisations sociales.

Agent maîtrise niveau VI

Trésorier

Gère et optimise les flux financiers sous l'autorité du Directeur Administratif et Financier

Contrôleur de gestion

Construit, met en application et analyse les budgets et les écarts

Chargé recrutement ou formation

Soutient les opérationnels dans la définition des profils de poste, la sélection des candidats

Administrateur réseaux

Gère les serveurs et les infrastructures d'un réseau informatique de l'entreprise

Analyste programmeur / développeur

Expert des langages informatiques ; réalise et met en œuvre des logiciels dans un langage de programmation

Responsable maintenance / technique/sécurité

Supervise la maintenance du site. Il gère les prestations des fournisseurs extérieurs dans le cadre de sa mission. Il assure le contrôle de toutes les installations liées à la sécurité.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable recrutement ou formation

En charge du recensement des besoins de formation, de l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que du développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise.

En charge de la recherche et de la sélection des candidats.

Juriste d'entreprise

Conseille l'entreprise dans un domaine juridique spécifique

Chef de projet

Responsable de l'étude, de la mise en place et du suivi de projets

Cadre niveau II

Responsable administratif et financier / RH / informatique / services généraux

Responsable d'un service.

Cadre niveau III

Directeur administratif et financier / ressources humaines / DSI

Responsable de ses services au regard de la stratégie de l'entreprise

Cadre niveau IV

Cadre dirigeant

Achats et sourcing

Employé niveau II

Assistant achat débutant

Débute dans le métier des achats

Employé niveau III

Assistant achats

Travaille en soutien aux équipes opérationnelles d'acheteurs pour faciliter la réalisation des différentes étapes qui encadrent le processus achats.

Employé niveau V

Gestionnaire achats / approvisionnement

Planifie, organise et optimise toutes les tâches nécessaires à la passation des commandes.

Participe au suivi, à la relance des commandes en cours.

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur sourcing

Déploie et anime un programme de référencement des fournisseurs en collaboration étroite avec les acheteurs et les chefs de produits.

Cadre niveau I

Acheteur / sourceur

Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts délais et qualité.

Chef de produits

Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits de sa conception à sa commercialisation selon la stratégie commerciale de l'entreprise.

Responsable approvisionnement

Analyse les prévisions de vente, ordonnance les achats et/ou pilote les réassorts

Cadre niveau II

Responsable achats

Identifie les fournisseurs susceptibles de répondre aux besoins de l'entreprise, négocie l'achat de produits et / ou de matières premières et contrôle le respect des engagements pris par les fournisseurs

Cadre niveau III

Directeurs achats

Définit la stratégie achat pour une typologie de produits ou matières premières (fournisseurs, prix, quantités...) et encadre une équipe

Commerce

Employé niveau II

Démonstrateur / vendeur / conseiller de vente débutant

Démarre dans la fonction commerce

Employé niveau III

Promoteur des ventes / merchandiseur

S'assure, sur son périmètre géographique, de l'assortiment et la mise en rayon dans le respect de la politique de merchandising de l'entreprise dans les points de vente, met en œuvre les actions promotionnelles des produits. Est amené à prendre des commandes et promouvoir des opérations commerciales

Démonstrateur

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une marque chez un client.

Vendeur/conseiller de vente

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une ou plusieurs marques

Assistant ADV

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Employé niveau IV

Vendeur itinérant

Développe un portefeuille de clientèle, établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.

Assistant ADV export

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients. Il maîtrise au moins une langue étrangère.

Employé niveau V

Gestionnaire de flux

Gère et optimise les flux de marchandises et s'assure du bon niveau de stock du portefeuille points de vente qui lui est confié.

Agent maîtrise niveau VI

Visuel merchandiser

Conçoit et réalise l'aménagement des vitrines d'espaces de vente pour valoriser les produits

Responsable de magasin

Assure la gestion courante du magasin et anime une équipe de vendeurs

Attaché commercial

Prospecte et vend en clientèle les produits, services et compétences de l'entreprise.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable grands comptes

Négocie et suit les grands comptes nationaux, développe les portefeuilles clients.

Développeur d'enseigne/expansion :

Participe à la politique d'expansion et de dynamisation d'un réseau de points de vente

Chef des ventes / responsable de réseaux / responsable commercial

Coordonne une ou plusieurs équipes commerciales ou réseaux de points de vente, organise et suit l'activité de la force de vente.

Responsable / gestionnaire de flux

Coordonne les flux d'acheminement et les stocks de produits des points de vente de l'entreprise. Supervise les gestionnaires de flux.

Responsable ADV / export

Est responsable d'un service ADV / Export

Cadre niveau II

Directeur des ventes

Applique la politique commerciale avec son équipe

Cadre niveau III

Directeur commercial

Définit la politique commerciale et dirige une ou plusieurs équipes de vente

Marketing opérationnel

Employé niveau III

Assistant(e) marketing

Assiste un responsable ou un service marketing

Employé niveau IV

Infographiste

Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia.

Employé niveau V

Web master / intégrateur

Recherche et définit les concepts créatifs de projets multimédia, supervise la réalisation des projets retenus en cohérence avec la stratégie commerciale.

Graphiste

Conçoit des solutions de communication visuelle, sur plusieurs types de supports

Photographe

Réalise des prises de vue permettant de valoriser les produits

Agent maîtrise niveau VI

Social média manager

Rédige les contenus destinés aux réseaux sociaux et les anime

Chargé de communication

Développe des actions de communication vers des publics variés en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise ou des marques.

Chargé de marketing

Analyse les attentes des clients et l'offre de la concurrence pour assurer au maximum le succès commercial. Met en œuvre les opérations de marketing.

Cadre niveau I

Responsable marketing digital

Anime, mesure et développe la présence online des marques et du site marchand, pour accroître la notoriété et soutenir l'activité commerciale

Responsable marketing / communication

Professionnel de la communication qui conçoit des solutions de communication visuelle.

Attaché de presse

Sélectionne les informations à transmettre aux journalistes et réalise les dossiers de presse.

Cadre niveau II

Directeur Web

Assure la conception et la réalisation graphiques et artistiques d'un projet Web

Cadre niveau III

Directeur marketing

Met en œuvre des stratégies pour développer les ventes

Marketing produits

Employé niveau III

Assistant(e) produits

Assiste un responsable ou un service produits.

Employé niveau IV

Modéliste

Analyse l'ébauche, la découpe en pièces pour ensuite réaliser un patron ou un modèle en tissu avec tous les repères de couture.

Employé niveau V

Styliste

Dessine les modèles qui composent les collections

Agent maîtrise niveau VI

Styliste designer

Anticipe les tendances de la mode pour faire évoluer les gammes produits.

Cadre niveau I

Chef des marchés

Intervient depuis la conception d'un produit jusqu'à sa mise à disposition auprès des consommateurs. Est garant du développement d'un produit, d'une ligne de produits ou d'une marque sur un territoire défini.

Cadre niveau II

Chef de groupe

Définit la stratégie à moyen ou long terme pour son groupe de produits ou de marques

Cadre niveau III

Directeur de collections

Définit les structures de collections et dirige les équipes produits

E-commerce

Agent maîtrise niveau VI

Coordonnateur e-commerce

Coordonne les activités et les projets e-commerce en vue de développer le chiffre d'affaires et le trafic.

Cadre niveau I

Chef de projet e-commerce

Intervient en tant que chef de projet sur un/des poste(s) de site e-commerce. Mène à bien les différentes actions nécessaires à sa/leur mise(s) en place.

Responsable e-commerce

Développe le trafic des sites e-commerce pour développer le chiffre d'affaires.

Logistique / Gestion des flux

Employé niveau I

Agent logistique / Magasinier

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux simples de manutention et d'aide à la préparation de commandes, à l'emballage, au conditionnement, à l'étiquetage, à l'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste.

Employé niveau II

Préparateur de commandes

Assure la préparation des commandes dans le respect des procédures de l'entreprise en maîtrisant les outils nécessaires.

Opérateur logistique

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux de manutention et de préparation de commandes, d'emballage, de conditionnement, d'étiquetage, d'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste. Il effectue la remise à niveau physique des stocks suivant les consignes.

Opérateur réception / Expédition

Assure la réception et l'expédition de la marchandise en maîtrisant les outils nécessaires et effectue toutes les opérations et vérifications concernant la réception et l'expédition dans le respect des procédures.

Employé niveau III

Chauffeur / Livreur

Participe et veille au chargement et déchargement des marchandises et effectue des livraisons. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Contrôle et s'assure du bon état de marche de son véhicule et des dispositifs de sécurité.

Cariste

Opérateur logistique ayant le permis cariste et les autorisations nécessaires à l'exercice des tâches qui lui sont confiées.

Employé niveau IV

Gestionnaire de stocks

Gère et optimise les stocks (entrées et sorties des marchandises) pour minimiser le niveau des stocks sans risquer la rupture.

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique jusqu'à 5 employés.

Employé niveau V

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique au-delà de 5 employés.

Agent maîtrise niveau VI

Chef de groupe logistique

Encadre plusieurs chefs d'équipe.

Cadre niveau I

Responsable logistique de site et/ou d'exploitation

Encadre et organise le travail des équipes

Responsable transports

Négocie les marchés et coordonne les flux de transport

Cadre niveau II

Directeur logistique de site et/ou d'exploitation

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens.

Gère le centre de profit.

Cadre niveau III

Directeur logistique multi sites

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens de plusieurs sites.

Gère les centres de profit.

Qualité environnement

Employé niveau II

Assistant qualité

Participe aux tests qualité

Employé niveau III

Contrôleur qualité

Contrôle la qualité et la quantité des produits finis selon les normes en vigueur et les procédures de l'entreprise.

Employé niveau V

Gestionnaire environnement et développement durable

S'assure du respect de la réglementation et de la mise en œuvre des procédures liées à l'environnement.

Cadre niveau I

Responsable environnement et développement durable
Garant de la politique environnementale de son entreprise
Responsable des normes qualité
S'assure de la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Cadre niveau II

Directeur environnement et développement durable
Définit et décline la politique environnementale de son entreprise
Directeur des normes qualité
Garantit la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Article 1 Période transitoire

Il est prévu par les parties signataires une période transitoire. Le but de cette période est de permettre l'examen d'application et l'étude des aménagements qui pourraient être nécessaires.

La période transitoire commence à compter de la date de la signature du présent accord, pour s'achever au plus tard 6 mois après l'extension.

Les échelons employés 1, 2 et 3 sont remplacés par les échelons A et B.

Les échelons agents de maîtrise 1, 2 et 3 sont remplacés par les échelons A, B et C.

Les échelons cadres 1 et 2 sont remplacés par les échelons A et B.

À la date de mise en place de l'accord dans l'entreprise, les employés des échelons 1 se verront attribuer automatiquement l'échelon A et les employés des échelons 2 et 3 se verront attribuer l'échelon B.

Pour les nouveaux entrants :

L'échelon A du statut employé, agent de maîtrise et cadre, correspond à la définition générale du niveau.

L'échelon B du statut employé, agent de maîtrise et cadre, s'obtient au maximum après 4 ans dans le poste ou préalablement sur appréciation de l'employeur.

L'échelon C du statut agent de maîtrise, s'acquiert sur appréciation de l'employeur à partir de l'échelon A ou B parmi les critères définis par la branche : expertise, force de propositions, prise d'initiatives, résolution de problèmes, communication de son savoir.

Article 2

En vertu des dispositions des articles L. 2231-6 du Code du Travail, le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Primes

Primes mensuelles d'ancienneté

Annexe n° 35 B du 3 décembre 1992

[Étendue par arrêté du 19 mars 1993, JO 31 mars 1993]

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 1993 sur l'ensemble du territoire national pour une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures

CATÉGORIES ET NIVEAUX	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
<i>Employés :</i>					
I	158,40	316,79	475,19	633,59	791,99
II	165,86	331,73	497,59	663,46	829,32
III	167,03	334,05	501,08	668,11	835,14
IV	169,54	339,07	508,61	678,15	847,68
V	188,82	377,63	566,45	755,26	944,08

CATÉGORIES ET NIVEAUX	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
VI	238,91	477,82	716,74	955,65	1 194,56
VII	277,50	555,00	832,50	1 110,00	1 387,51

Note : la mise en place du barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 1993 correspond à la nouvelle classification et ne concerne pas les salariés cadres du coefficient 350 qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté, ces salariés voient leur prime d'ancienneté intégrée dans leur salaire de base qui est majoré d'autant. Le nouveau salaire de base, ainsi déterminé, figure tel quel sur le bulletin de salaire déterminant la valeur du taux horaire.

De façon à éviter les effets de seuil pour les salariés qui se trouveraient à cette date à moins de trois mois d'un changement de tranche de barème de prime d'ancienneté, la prime d'ancienneté intégrée est celle de la tranche supérieure.

Avenant n° 36/B du 28 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} février 2016 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures

Catégories	Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Employés	I	29,67 €	53,34 €	77,01 €	100,69 €	124,36 €
	II	30,70 €	55,38 €	80,08 €	104,77 €	129,47 €
	III	30,85 €	55,70 €	80,56 €	105,41 €	130,26 €
	IV	31,20 €	56,39 €	81,59 €	106,78 €	131,98 €
	V	33,84 €	61,67 €	89,50 €	117,34 €	145,16 €
Agents de maîtrise	VI	40,69 €	75,37 €	110,06 €	144,75 €	179,43 €
	VII	45,96 €	85,93 €	125,90 €	165,87 €	205,83 €

Notes :

— La prime d'ancienneté n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII. Elle n'est pas due aux cadres.

— En vertu des dispositions de l'article 23 de la Convention Collective de la profession, la prime d'ancienneté doit figurer de façon distincte sur les fiches de paie.

Annexe départementale

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

Avenant n° 1 du 13 mars 1969

[Étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970 et modifié en dernier lieu par avenant n°

7 du 22 mai 1989, étendu par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989]

Pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), les articles 30, 32, 34, 36 et 38 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit :

Article 11

Abattement d'âge pour les jeunes salariés

(Supprimé par avenant n° 7 du 22 mai 1989, étendu par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989)

Article 30

Congédiement - Indemnité de congédiement

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Tout employé congédié lorsqu'il a droit au délai-congé reçoit :

- à partir de deux ans de présence, une indemnité de un vingtième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence ;
- à partir de cinq ans de présence, une indemnité égale à 20 p. 100 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence.

L'indemnité de congédiement est limitée à quatre fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'indemnité versée à partir de cinq ans de présence est réduite de moitié.

Article 32

Indemnité de départ en retraite

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite, bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article R. 122-1 du code du travail, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Article 34

Congés payés

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les congés de maternité, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical et assimilés à un temps de travail effectif, les permissions exceptionnelles accordées en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne pourront être assimilées à un temps de travail effectif que :

- pendant un mois, si le salarié a de un an à cinq ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, si le salarié a de cinq à vingt ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, si le salarié a plus de vingt ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Un mois avant les premiers départs, et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et portée à la connaissance des intéressés.

Le personnel dont les enfants fréquentent les établissements scolaires bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires dans toute la mesure du possible.

Article 36 **Maladie**

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence.

En aucun cas, les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs auraient le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

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

- après un an de présence : un mois à 100 p. 100 ;
- après cinq ans de présence : un mois à 100 p. 100, un mois à 75 p. 100 ;
- après dix ans de présence : deux mois à 100 p. 100 ;
- après vingt ans de présence : trois mois à 100 p. 100.

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus de un, deux ou trois mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

Dans le cas de maladie d'une durée supérieure à trente jours, le délai de carence de dix jours sera ramené à trois jours, la période totale d'indemnisation n'étant pas modifiée.

Article 38 **Maternité**

En application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, un congé de quatorze à vingt semaines consécutives sera accordé aux employées en état de grossesse.

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 75 p. 100 de leur salaire pendant les six semaines précédant l'accouchement et 100 p. 100 pendant les huit semaines suivantes.

Toutefois entre un an et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration du congé de maternité ; cette indemnité sera payée par un tiers pendant trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Les employées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement d'une durée maximum de un an pour élever leur enfant.

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

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Tous les autres articles de la convention collective nationale sont applicables.

La convention collective nationale du 13 mars 1969 modifiée et l'avenant n° 1 du 13 mars 1969 modifié annulent et remplacent la convention collective signée le 22 mai 1957 et valable pour Paris et les anciens départements de la Seine et de Seine-et-Oise et applicable jusqu'au 31 décembre 1968.

SALAIRES

Avenant 42 A du 22 septembre 2008

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008]

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} novembre 2008 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1326
		2	1332
		3	1338
	II	1	1344
		2	1351
		3	1356
	III	1	1362
		2	1369
		3	1377
	IV	1	1383
		2	1392
		3	1400
	V	1	1411
		2	1422
		3	1434
Agents de maîtrise	VI	1	1541
		2	1643
		3	1746
Cadres	VII	Échelon unique	1874
	I	1	2032
		2	2316
	II	1	2675
		2	3188
	III	Échelon unique	3577
Notes : (1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport. (2) Les parties signataires conviennent de se retrouver dès la parution de l'indice général des prix de l'année 2008, afin d'engager les négociations salariales s'il existe un écart avec les salaires minima par catégories.			

Avenant n° 43 A du 3 mars 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2010 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1344
		2	1349
		3	1354
	II	1	1360
		2	1366
		3	1372
	III	1	1377
		2	1383
		3	1389
	IV	1	1395
		2	1404
		3	1413
	V	1	1423
		2	1433
		3	1443
Agents de maîtrise	VI	1	1550
		2	1651
		3	1754
	VII	Échelon unique	1887
Cadres	I	1	2050
		2	2334
	II	1	2694
		2	3197
	III	Échelon unique	3613
Notes :			
(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.			

Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010

[Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.]

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2011 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1365
		2	1380
		3	1385
	II	1	1390
		2	1395
		3	1400
	III	1	1405
		2	1415
		3	1420
	IV	1	1425
		2	1435
		3	1445
	V	1	1455
		2	1465
		3	1475
Agents de maîtrise	VI	1	1585
		2	1685
		3	1790
	VII	Échelon unique	1925
Cadres	I	1	2150
		2	2385
	II	1	2750
		2	3265
	III	Échelon unique	3690
Note : (1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.			

Avenant n° 45/A du 16 avril 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 18 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNNGB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} avril 2012 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1399
		2	1408
		3	1413
	II	1	1418
		2	1423
		3	1428
	III	1	1433
		2	1443
		3	1448
	IV	1	1454
		2	1464
		3	1474
	V	1	1484
		2	1494
		3	1505
Agents de maîtrise	VI	1	1609
		2	1710
		3	1817
	VII	Échelon unique	1954
Cadres	I	1	2193
		2	2433
	II	1	2805
		2	3330
	III	Échelon unique	3764

Note :

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.

Avenant n° 46/A du 19 juin 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFC CGC ;

CFTC CSFV.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} juin 2013 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1431
		2	1433
		3	1435
	II	1	1438
		2	1441
		3	1444
	III	1	1449
		2	1459
		3	1464
	IV	1	1470
		2	1480
		3	1490
	V	1	1500
		2	1510
		3	1522
Agents de maîtrise	VI	1	1650
		2	1729
		3	1837
	VII	Échelon unique	1975
Cadres	I	1	2250
		2	2460
	II	1	2836
		2	3367
	III	Échelon unique	3804

Notes :

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.

Avenant n° 47/A du 18 février 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2014 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1446
		2	1448
		3	1450
	II	1	1453
		2	1456
		3	1459
	III	1	1464
		2	1474
		3	1479
	IV	1	1485
		2	1495
		3	1505
	V	1	1515
		2	1525
		3	1537
Agents de maîtrise	VI	1	1667
		2	1746
		3	1855
	VII	Échelon unique	1995
Cadres	I	1	2273
		2	2485
	II	1	2864
		2	3401
	III	Échelon unique	3842

Notes :

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau 1 - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.

Avenant n° 48/A du 28 janvier 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1458
		2	1460
		3	1462
	II	1	1465
		2	1468
		3	1471
	III	1	1476
		2	1486
		3	1491
	IV	1	1497
		2	1507
		3	1517
	V	1	1527
		2	1537
		3	1549
Agents de maîtrise	VI	1	1680
		2	1760
		3	1870
	VII	Échelon unique	2011
Cadres	I	1	2291
		2	2505
	II	1	2887
		2	3428
	III	Échelon unique	3873

Notes :

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.

Avenant n° 49/A du 28 janvier 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2015 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1458
		2	1465
		3	1467
	II	1	1470
		2	1474
		3	1477
	III	1	1482
		2	1492
		3	1497
	IV	1	1503
		2	1513
		3	1523
	V	1	1533
		2	1543
		3	1555
Agents de maîtrise	VI	1	1687
		2	1767
		3	1877
	VII	Échelon unique	2019
Cadres	I	1	2300
		2	2515
	II	1	2898
		2	3442
	III	Échelon unique	3888

Notes :

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.

Avenant n° 52/A du 26 mars 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} avril 2018 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

<i>Catégorie</i>	<i>Niveaux</i>	<i>Échelons</i>	<i>Salaires minima</i>
<i>Employés</i>	<i>I</i>	<i>1</i>	<i>1500</i>
		<i>2</i>	<i>1502</i>
		<i>3</i>	<i>1504</i>
	<i>II</i>	<i>1</i>	<i>1506</i>
		<i>2</i>	<i>1508</i>
		<i>3</i>	<i>1510</i>
	<i>III</i>	<i>1</i>	<i>1515</i>
		<i>2</i>	<i>1521</i>
		<i>3</i>	<i>1526</i>
	<i>IV</i>	<i>1</i>	<i>1532</i>
		<i>2</i>	<i>1542</i>
		<i>3</i>	<i>1552</i>
	<i>V</i>	<i>1</i>	<i>1562</i>
		<i>2</i>	<i>1572</i>
		<i>3</i>	<i>1585</i>
<i>Agents de Maîtrise</i>	<i>VI</i>	<i>1</i>	<i>1726</i>
		<i>2</i>	<i>1808</i>
		<i>3</i>	<i>1920</i>
	<i>VII</i>	<i>Échelon unique</i>	<i>2064</i>
<i>Cadres</i>	<i>I</i>	<i>1</i>	<i>2363</i>
		<i>2</i>	<i>2584</i>
	<i>II</i>	<i>1</i>	<i>2977</i>
		<i>2</i>	<i>3537</i>
	<i>III</i>	<i>Échelon unique</i>	<i>3996</i>
<i>Notes :</i> 1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport. 2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.			

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter de la mise en place de la nouvelle classification au sein de l'entreprise. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

<i>Catégorie</i>	<i>Niveaux</i>	<i>Échelons</i>	<i>Salaires minima</i>
<i>Employés</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	1500
		<i>B</i>	1504
	<i>II</i>	<i>A</i>	1508
		<i>B</i>	1510
	<i>III</i>	<i>A</i>	1521
		<i>B</i>	1526
	<i>IV</i>	<i>A</i>	1542
		<i>B</i>	1552
<i>Agents de Maîtrise</i>	<i>VI</i>	<i>A</i>	1726
		<i>B</i>	1808
		<i>C</i>	1920
	<i>VII</i>	<i>Échelon unique</i>	2064
<i>Cadres</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	2363
		<i>B</i>	2584
	<i>II</i>	<i>A</i>	2977
		<i>B</i>	3537
	<i>III</i>	<i>Échelon unique</i>	3996
<i>Notes :</i> 1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport. 2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B.			

Annexe n° 52/A du 21 mai 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFE CGC.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent accord sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelon	Salaire minima
Employés	I	A	1522
		B	1524
	II	A	1528
		B	1530
	III	A	1541
		B	1546
	IV	A	1562
		B	1572
	V	A	1592
		B	1606
Agents de maîtrise	VI	A	1749
		B	1831
		C	1945
	VII	Échelon unique	2091
Cadres	I	A	2394
		B	2617
	II	A	3016
		B	3583
	III	Échelon unique	4048
<p>Note :</p> <p>1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.</p> <p>2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B</p>			

Annexe n° 53/A du 10 septembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature.

Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Le sujet des minima conventionnels sera mis à l'ordre du jour de la 1^{ère} Commission Mixte Paritaire de 2022.

<i>Catégorie</i>	<i>Niveaux</i>	<i>Échelons</i>	<i>Salaires minima</i>
<i>Employés</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	1555
		<i>B</i>	1555
	<i>II</i>	<i>A</i>	1556
		<i>B</i>	1558
	<i>III</i>	<i>A</i>	1569
		<i>B</i>	1574
	<i>IV</i>	<i>A</i>	1590
		<i>B</i>	1600
<i>Agents de maîtrise</i>	<i>VI</i>	<i>A</i>	1780
		<i>B</i>	1864
		<i>C</i>	1980
	<i>VII</i>	<i>Échelon unique</i>	2129
<i>Cadres</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	2437
		<i>B</i>	2664
	<i>II</i>	<i>A</i>	3070
		<i>B</i>	3647
	<i>III</i>	<i>Échelon unique</i>	4121

Notes

1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.
2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I-échelon A passent automatiquement au niveau I-échelon B.

Annexe 55/A du 6 septembre 2022

[Étendu par arr. 28 nov. 2022, JO 10 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1 Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Au-delà de la négociation sur les minima conventionnels, les parties signataires conviennent de la nécessité d'entamer des négociations sur les classifications dès la prochaine augmentation du Smic.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1679
		B	1684
	II	A	1704
		B	1709
	III	A	1729
		B	1734
	IV	A	1754
		B	1759
	V	A	1779
		B	1784
Agents de maîtrise	VI	A	1909
		B	1994
		C	2109
	VII	Échelon unique	2259
Cadres	I	A	2549
		B	2769
	II	A	3175
		B	3760
	III	Échelon unique	4240

Note :

1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 3

Publicité, extension

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

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

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

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Avenant n° 15 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 2, 22 oct. 2015, étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 vis à vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues cas de changement de ces textes.

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (Brochure JO n° 3148).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Article 2

Application du régime de prévoyance des employeurs

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Article 2.1

Application obligatoire pour les non cadres

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT) ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés non cadres. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

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

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

Article 2.2

Application facultative pour les cadres

Les employeurs ont la possibilité de faire bénéficier à leurs salariés cadres des garanties du régime afin notamment de remplir leur obligation de prévoyance issue de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Titre 1

Personnel couvert

Article 3

Définition du personnel couvert

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

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

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Article 4 **Conséquences de la suspension du contrat de travail**

4.1 **Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

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

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc..., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

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

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

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

Article 5 **Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale**

Mod. par Avenant n° 2, 22 oct. 2015, étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

a **Bénéficiaires**

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

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

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

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

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

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

b
Mise en œuvre de la portabilité

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

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

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail. (Al. exclu de l'extension par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill.)

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code du Travail et celles prévues aux articles 36 et 37 de la présente Convention Collective ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c
Durée du maintien de l'affiliation

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

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

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

d
Salaire de référence

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

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

e
Financement

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

Titre 2
Garanties

Article 6
Définitions

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge

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

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

Conjoint et concubin

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

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

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

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

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

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

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

Article 8

Garanties décès

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

8-1

Capital en cas de décès

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

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un PACS au salarié, à défaut, au concubin,
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représenté, légitimes, reconnus ou adoptifs,
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants,
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

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

Pour les salariés cadres :

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

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

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

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

Décès non-accidentel :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 300 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 350 %

Décès accidentel :

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

Pour les salariés non-cadres :

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

Décès toutes causes :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 70 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 80 %

Majoration par enfant à charge 10 %

8-2

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation «capital décès accidentel» qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que définit ci-dessus.

8.3

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

Double effet

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

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

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

8-4

Allocation obsèques

Pour les salariés cadres :

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

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

Pour les salariés non cadres :

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

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

8-5 Rente éducation

8-5-1 Définition

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

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

8-5-2 Montant et service de la rente

Pour les salariés, cadres :

Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

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

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

Pour les salariés non cadres :

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

8.6

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

Exclusions

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

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

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

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil "Ultra Léger Motorisé" (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;

— de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;

— (Exclu de l'extension par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv.) de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le Code de la route ;

— (Exclu de l'extension par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv.) de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;

— d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

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

— des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;

— des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;

— des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects

— d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;

— des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 9

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

9-1

Garantie incapacité temporaire de travail

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

9-1-1

Définitions

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

9-1-2

Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

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

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

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

9-1-3

Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire

net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

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

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

Pour les salariés non-cadres :

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

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

9-1-4

Durée

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

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

9-2

Garantie Invalidité

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

9-2-1

Définitions

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

Par invalidité il faut entendre la réduction au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la Sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1^{ère} catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2^{ème} catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3^{ème} catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la Sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalides de la Sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la Sécurité sociale.

9-2-2

Montant

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

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

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute

provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

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

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

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

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

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

Pour les salariés non-cadres :

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

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

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

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

9-2-3 Durée

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

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

— s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur recommandé que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;

— en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale ;

— en cas de décès du salarié ;

— au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié.

9.3

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

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

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

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

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

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

Article 10 **Revalorisation des prestations en cours de service**

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2024, étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT.

Les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'indice de revalorisation de l'année N correspond à 90 % du taux de rendement comptable le plus bas de l'actif général Prévoyance des organismes assureurs constaté au 31 décembre N – 2 sous déduction du taux technique constaté au 31 décembre N – 2 et sous réserve que le résultat excédentaire du régime au titre de l'exercice N – 2 constaté en N permette de financer ces revalorisations

Les rentes d'éducation sont revalorisées chaque année *pendant la vie du contrat selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP (Termes exclus de l'extension par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct.)*.

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

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

Les revalorisations des arrêts de survenances antérieures au 31 décembre 2024 pour les prestations incapacité de travail et invalidité s'appliquent toujours dans les conditions précédentes sur l'indice AGIRC-ARRCO et à la même date.

Titre 3 **Cotisations**

Article 11 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

11-1 **Base de calcul des cotisations**

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

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

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % Tranche A à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation.

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

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

Voir les tableaux de cotisations en annexes 1 et 2.

Titre 4 Gestion du régime de prévoyance

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Article 12 Organismes assureurs recommandés

Les parties signataires décident de recommander l'adhésion, pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance, aux institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale co-recommandées ci-après :

— AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 35 Boulevard Brune 75014 Paris,

— l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 17 rue de Marignan 75008 Paris, pour la garantie Rente Éducation,

— Humanis Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance Capital Décès ou Invalidité permanente et absolue, Frais d'obsèques et Incapacité temporaire de travail - Invalidité.

Les organismes assureurs co-recommandés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une co-assurance avec une quote part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs recommandés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apporteur de la collectivité des assureurs recommandés, et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la Commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Article 13 Réexamen de la mutualisation

Les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2014 les conditions et modalités de la recommandation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

À cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs recommandés et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des recommandations effectuées.

En cas de dénonciation de la recommandation, les prestations «incapacité, invalidité» et «rente éducation» en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties «capital décès» et «rente éducation» au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non renouvellement de la recommandation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations ainsi que le maintien des garanties «capital décès» et «rente éducation» au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Article 14 Reprise des encours

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces «encours» auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

— Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se

fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant.

— Soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté.

— Soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise existante, au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs recommandés ci-dessus plus de 12 mois après la date de signature du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Article 15

Commission de contrôle et de gestion

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

15.1

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu)

Commission de contrôle et de gestion / fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance recommandés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives.

Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins 2 fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergements, repas,...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association, conformément aux conditions fixées ci-dessous et après remise des justificatifs originaux :

Billet aller/retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 Km ;

Lorsque la durée du déplacement, aller/retour dépasse 5 h, prise en charge des frais de repas dans la limite de un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti».

Pour ce faire, la Commission bénéficie d'un financement à concurrence d'1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultat du régime.

15-2

Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. Elle s'engage avec les

organismes assureurs recommandés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance recommandés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1^{er} octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Titre 5

Date d'entrée en vigueur et extension

Article 16 **Date d'application**

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 17 **Extension du présent avenant - Publicité**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 18 **Durée - Révision - Dénonciation**

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

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

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

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

Annexe 1 : régime non-cadres

Cotisations non cadres en % salaire brut TA

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Garanties décès et IAD		
Célibataire, Divorcé Veuf sans enfant	70 %	0,17 %
Marié, Pacsé, Concubin sans enfant	80 %	
Majoration Enfant A Charge	10 %	
Rente éducation OCIRP par enfant et par an		
0 à 8 ans	5 % TATB	Garantie optionnelle
9 à 15 ans	7,5 % TATB	
16 à 18 ans (25 si poursuites études)	10 % TATB	
Double effet	100 %	0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
incapacité (sous déduction des IJ Ss) en relais et complément des obligations de l'employeur ou Franchise fixe : 90 jours*	70 %	0,22 %

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Invalidité (sous déduction des IJ Ss)		
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	61 %	0,10 %
33 % < I.P.P < 66 %	Rx3n/2	
I.P.P supérieure 66 %	61 %	
		0,52 %
* : pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire		
Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité qui représente une cotisation de 0,02 %		
	total	0,54 %*
	Part patronale :	0,27 % TA
	Part salariale :	0,27 % TA
* Taux de cotisation ne comprenant pas la garantie optionnelle Rente Éducation OCIRP.		

Annexe 2

Régime des cadres

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Garanties décès et IAD		0,68%
CDV	300%	
Marié, Pacsé, Concubin	350%	
Rente éducation	15%	
Double effet	100%	0,01%
Décès accidentel	100%	0,13%
Frais d'obsèques (salarié, conj. ou EAC)	200% PMSS	0,06%
incapacité (sous déduction des IJ Ss) en relais et complément des obligations employeur ou Franchise fixe : 90 jours*	80%	0,33%
invalidité (sous déduction des IJ Ss)	54% 90% R× 3n/2 90%	0,29%
1 ^{ère} catégorie		
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie		
33%< I.P.P< 66%		

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
I.P.P supérieure 66%		1,50%
* : pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire		

Annexe 3 : contrat d'assurance collectives (voir annexe jointe : non publiée)

Couverture santé complémentaire

Accord du 23 février 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant n° 1, 29 janv. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche Commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de La Chaussure et du Jouet se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1^{er} janvier 2016 un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

— assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale ;

— organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;

— permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. À cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

En tout état de cause, au-delà de ce régime obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires optionnels et/ou sur complémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire santé mis en place dans la branche par le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet, IDCC 500.

Article 2

Objet

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1^{er} janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau équivalent ou supérieur les garanties du régime définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties visées à l'article 6.2 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés et des anciens salariés «dit loi Évin» des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté.

À ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. La cotisation des ayants droit est à la charge exclusive des salariés.

Article 4

Dispenses d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime Frais de Santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée de moins de 12 mois ou sous contrat de mission, sans aucune conditions particulières ;
 - les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
 - les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
 - les salariés bénéficiant d'un contrat individuel frais de santé à la date de mise en place ou d'embauche, si celle-ci est postérieure, peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat individuel ;
 - Les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel du 26 mars 2012, y compris en qualité d'ayant droit (à condition que ce soit à titre obligatoire), peuvent demander, par écrit, à être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire.
 - les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. À défaut, ils

seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paye.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande.

Article 5

Organisme recommandé par la branche

À l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication en date du 17 juillet 2015 de l'avis d'appel public à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux choisissent de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé prévue par le présent accord, l'organisme d'assurance suivant :

AG2R Réunica Prévoyance

Institution de Prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. À cette fin, ils se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 6

Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Le régime collectif et obligatoire de Branche Frais de Santé obligatoire comprend un seul niveau de garanties

6.1

Cotisation

Régime collectif CCN à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

Personnel actif

	Régime Général	Régime Local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation Salarié obligatoire	1.25 %	0.73 %
Cotisation Conjoint facultatif	1.39 %	0.81 %
Cotisation Enfant facultatif (avec gratuité à compter du 3 ^{ème})	0.81 %	0.49 %

Catégorie Loi Évin

	Régime Général	Régime Local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation ancien Salarié	1.71 %	1.00 %
Cotisation Conjoint facultatif	1.71 %	1.00 %
Cotisation Enfant facultatif (avec gratuité à compter du 3 ^{ème})	0.81 %	0.49 %

(Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu)

Personnel actif

	Régime Général	Régime Alsace Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation salarié obligatoire	1,31 %	0,76 %
Cotisation conjoint facultatif	1,45 %	0,85 %
Cotisation enfant* facultatif	0,85 %	0,51 %
* gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant		

(Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu)

Catégorie «Loi Evin»

	Régime Général			Régime Alsace Moselle		
	Taux en % du PMSS					
	ancien sala- rié	conjoint	enfant	salarié	conjoint	enfant
Cotisation 1 ^{re} année*	1,31 %			0,76 %		
Cotisation 2 ^{ème} année	1,63 %	1,79 %	0,85 %	0,95 %	1,05 %	0,51 %
Cotisation 3 ^{ème} année	1,96 %			1,15 %		
Cotisation à compter de la 4 ^{ème} année*	1,96 %			1,15 %*		
* Ces tarifs pourront évoluer conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, sur la base des résultats constatés du régime frais de santé.						

Les taux de cotisations indiqués sont applicables aux adhésions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2017, dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi «Evin»).

b) Répartition

La cotisation salarié obligatoire ci-dessus est répartie entre l'entreprise adhérente et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise et 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie. Les cotisations Conjoint et Enfant facultatif sont à la charge exclusive du salarié.

c) Révision

Le taux de cotisation salarié obligatoire total prévue au a) est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

À l'issue de cette période de deux années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la

convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

Les taux de cotisation conjoint, enfant et loi Évin facultatifs sont quant à eux révisables tous les ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

6.2

Garanties

Le niveau des prestations respecte à minima le niveau des garanties instauré par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et les contraintes du «contrat responsable» instaurées par les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014. Annexe 1.

6.3

Ayants droit des assurés

Dans le cas de la mise en place du régime obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

- son conjoint,
- son concubin au sens de l'article 515-8 du code civil lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec le participant. Cette affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de trois mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le Greffe du Tribunal d'Instance.

Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

- Les enfants à charge répondant à la définition suivante :
 - Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité Sociale et, par extension :
 - Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :
 - ~ Les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - ~ Les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
 - Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après.
 - ~ Pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou
 - ~ Ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou
 - ~ Bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable

Dans le cadre de la structure de cotisations «adulte/enfant», à compter de 26 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés à charge, cependant, ils sont redevables d'une cotisation «adulte».

- Toute personne à charge du participant, au sens des assurances sociales

6.4

Garanties en cas de suspensions du contrat de travail

6.4.1

Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié

concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

6.4.2

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc...), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 7

Portabilité de la complémentaire santé

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.
- 7) Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 8

Maintien des garanties

Le régime Frais de Santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Évin»

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité et d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants-droit de l'assuré décédé pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès

Article 9

Action sociale de la branche - Solidarité - Prévention santé

Le présent accord instaure un régime frais de santé collectif et obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche. Afin d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fonds social est géré par l'organisme recommandé par la branche selon l'article 5 du présent accord. Le fonds social est dédié aux seuls salariés cotisants auprès de l'organisme recommandé.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la

convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

Article 10 **Accompagnement des entreprises et des salariés**

Notice d'information individuelle : L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. À cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application. De la même manière, les salariés sont tenus informés par leur employeur de toute évolution future des garanties et des cotisations.

Article 11 **Évolution des garanties et cotisations du régime**

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession par la branche. La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévue à l'article 12 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en Commission Paritaire Nationale.

Article 12 **Suivi de l'accord**

L'organisme assureur recommandé communique au minimum semestriellement et à la demande de la commission les documents, rapports financiers et analyse commentées nécessaires aux travaux de la Commission, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. À l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport, prévu au premier alinéa de l'article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes devant la Commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.

Article 13 **Modalités de révision et Dénonciation**

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

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

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

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

Article 14 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

L'accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 15 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre Chargé du travail.

Article 16 **Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe 1 (d'origine) - Garanties à effet du : 1^{er} janvier 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous : Les niveaux

d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	150 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Spécialistes (Consultations et visites)	150 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes d'échographie (ADE)	100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	100 % BR	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives Orthopédie & autres prothèses	100 % BR 100 % BR	
Soins, prothèses dentaires et orthodontie :		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	225 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	225 % BR	
Orthodontie	225 % BR	
Dentaire non remboursé SS		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses dentaires (1)	225 % BR	
Implants dentaires (2)	225 % BR	

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoire, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaire : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	RSS + 100 €	
Verre simple	RSS + 100 euros / verre	
Verre complexe	RSS + 150 euros / verre	
Verre très complexe	RSS + 150 euros / verre	
Lentilles acceptées par la SS (€ / an)	100 % BR	

Adulte (> ou = 18 ans Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	100 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	100 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		< à – 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	100 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à – 4 ou > à + 4	150 €

Adulte (> ou = 18 ans Code LPP)	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	100 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à - 8 ou > à + 8	150 €

Enfant (< ou = 18 ans Code LPP	Unifocaux / Multifo- caux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	100 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux Forte Cor- rection		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	100 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux Forte Cor- rection		< à – 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	100 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à – 4 ou > à + 4	150 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de – 8 à + 8	100 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à – 8 ou > à + 8	150 €

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 euros par séance limité à 2 actes par année civile/bénéficiaire	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006 (voir liste ci-dessous) 100 % BR		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<ul style="list-style-type: none">- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans<ul style="list-style-type: none">- Dépistage de l'hépatite B- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ul style="list-style-type: none">a) Audiométrie tonale ou vocaleb) Audiométrie tonale avec tympanométriec) Audiométrie vocale dans le bruitd) Audiométrie tonale et vocalee) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans<ul style="list-style-type: none">- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ul style="list-style-type: none">a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ;c) Hépatite B : avant 14 ans ;d) BCG : avant 6 ans ;e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		
Garantie Assistance	Néant	
<p>3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré</p> <p>Abréviations :</p> <p>PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.</p> <p>FR : Frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)</p> <p>CAS : Contrat d'accès aux soins.</p>		

Annexe 1 (nouvelle) - Garanties à effet du 1^{er} avril 2019

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
- Frais de séjour	100 % de la BR	
- Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Mise à jour (février 2025)
		67

Mise à jour (février 2025)

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
- Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), - Autres honoraires	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 100 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport (remboursé SS)		
- Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
- Généralistes (consultations et visites)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
- Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie (remboursée SS)		
- Pharmacie	100 % de la BR	
Appareillages (remboursés SS)		
- Prothèses auditives	100 % de la BR	
- Orthopédie et autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR	
Dentaire (remboursé SS)		
- Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
- Inlay simple et onlay	100 % de la BR	
- Prothèses dentaires	225 % de la BR	
- Inlay core et inlay à clavettes	225 % de la BR	
- Orthodontie	225 % de la BR	
Dentaire (non remboursé SS)		
- Prothèses dentaires (1)	225 % de la BR	
- Implants dentaires (sur la base de l'implant dentaire accepté par la sécurité sociale HBLD418) (2)	225 % de la BR	
Optique		
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*).</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à un an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R.165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>		
- Monture	RSS + forfait de 100 €	

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
- Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (3).	
- Lentilles acceptées par la SS	100 % de la BR	
Médecines hors nomenclature		
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Actes de Prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)		
- Prise en charge des actes de prévention listés ci-après (4)	100 % de la BR	
<p>SS = Sécurité sociale ; FR = Frais réels ; BR = Base de remboursement SS ; € = euro ; RSS = Remboursement Sécurité sociale ; PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ; D.P.T.M. = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none">• OPTAM = option pratique tarifaire maîtrisée.• OPTAM CO = option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens <p>(*) dans la limite des frais réels engagés par le bénéficiaire.</p> <p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> <p>(3) grille optique</p> <p>(4) la liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire.2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.4. Dépistage de l'hépatite B.5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ol style="list-style-type: none">a) audiométrie tonale ou vocale,b) audiométrie tonale avec tympanométrie,c) audiométrie vocale dans le bruit,d) audiométrie tonale et vocale,e) audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ol style="list-style-type: none">a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge,b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans,c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans,d) Vaccination du BCG avant 6 ans,e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant,f) Vaccination de l'Haemophilus influenzae B,g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.		

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	100 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	100 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	150 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	150 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	100 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	100 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	150 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	150 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	150 €

Avenant n° 2 du 19 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité du régime frais de santé complémentaire conformément :

— à la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables, réforme dite «100 % santé» ;

— au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétique dentaires ;

— au décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

— aux instructions DSS du 29 mai 2019 et 4 juin 2019 précisant le cahier des charges du contrat responsable.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (Brochure 3148).

Article 2

Tableau de garanties

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 sont reprises ci-après.

Les niveaux de garanties s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail/Maladie Professionnelle et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation			
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 100 % BR	
Chambre particulière		1 % PMSS / jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
- Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Médicaments :		
- Remboursés SS	100 % BR	

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Pharmacie (hors médicaments) :		
- Remboursés SS	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives remboursées SS	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Équipements libres (****):		
Aides auditives remboursées SS	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditives précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	225 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	225 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	225 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	225 % BR	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	225 % BR (sur la base de l'implant dentaire accepté par la SS HBLD418)	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	100 €	
		SPH < à – 6 ou > à + 6	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	100 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100 €	
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	
		SPH < + 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	150 €	
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	150 €	
		SPH < à – 4 ou > à + 4	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €	
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	150 €	
		SPH > 0 et S > + 8	150 €	
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €	

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

Article 3 Prévention

Mesures d'actions individuelles Au profit des salaires / anciens salariés assurés au contrat de frais de santé (Leurs ayants - droit si couverts au titre dudit contrat) et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat	
Programme	Nature des actions à compter du 1 ^{er} avril 2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie. Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie «M'T Dents» ⁽¹⁾ . Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste «Dentaire» sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé. Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire (1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM). La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).
Prévention des récurrences de cancers	Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

Article 4 Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 22321-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 5 Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.
Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction des résultats du régime.

Article 6 Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2331-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministère chargé du travail.

Article 8 Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Formation professionnelle

Adhésion à l'OPCA INTERGROS

Accord du 19 janvier 1995

[Étendu par arrêté du 9 octobre 1995, JO 20 octobre 1995]

Considérant les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle, considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé "INTERGROS".

Article 2

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en terme d'activité économique est le suivant :
Code APE 5806 : Commerce de gros de l'habillement et chaussures à l'exclusion de la maroquinerie.

Article 3

Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4% du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés,
- 0,1% du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Article 4

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17% des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 Francs par entreprise.

Article 5

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS le reliquat de leur obligation légale au titre du plan de formation, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

Article 6

Du capital de temps de formation

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au

minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale de 0,05% du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Article 7

Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2% à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'INTERGROS.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à INTERGROS, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les fonds collectés par INTERGROS, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'INTERGROS, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis.

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations, présentera aux instances compétentes d'INTERGROS des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Article 8

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 28 janvier 2016

[Étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill. applicable à compter du 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Préambule

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions issues de l'accord du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des

publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME - TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

Chapitre I

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Article 1

Choix de l'observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de bénéficier d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi, les qualifications et les compétences, s'appuient sur les travaux de l'Observatoire des métiers existant au sein de l'OPCA Intergros.

Article 2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle est, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'Observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc. Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP peuvent décider d'inviter le responsable de l'Observatoire aux réunions de la commission.

Chapitre II

Contributions

Article 1

Les entreprises employant 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-9 du Code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle unique.

La contribution conventionnelle unique est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1^{er} mars de l'année N + 1,
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros,
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,15 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,15 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,3 % au sein de la section «Professionnalisation»,

— 0,2 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salarié».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,2 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,3 % au sein de la section «Professionnalisation»,

— 0,1 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 300 salariés et plus

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,2 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,4 % au sein de la section «Professionnalisation».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Article 2

Les entreprises employant moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-2 du Code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne s'acquitteront pas auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

La contribution conventionnelle est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1^{er} mars de l'année N + 1,
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros,
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Intergros est le seul organisme habilité à collecter et à gérer la contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire mentionnées ci-dessus.

Ces contributions sont mutualisées et gérées par Intergros dans les sections financières prévues par le Code du travail :

— Contribution unique (0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,15 % au sein de la section «Professionnalisation»,

— 0,4 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Article 3

Dispositions diverses

La contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire doivent être versées à Intergros avant le 1^{er} mars qui suit l'année de référence.

À cette même échéance, les entreprises quel que soit leur effectif, versent auprès d'Intergros la contribution dédiée au financement du congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Intergros assure le reversement de cette contribution aux Fongecif, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Chapitre III

Contrat de professionnalisation

Article 1

Bénéficiaires

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux bénéficiaires des minima sociaux,
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Article 2

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 3

Durée du contrat et des actions de professionnalisation

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,
- les bénéficiaires des minima sociaux,
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- les actions visant des diplômes et autres certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel,
- les contrats qui visent des formations diplômantes.

Article 4

Rémunération des salariés

Les rémunérations accordées aux salariés sont les suivantes :

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Âge	1 ^{ère} Année	2 ^{ème} Année
Moins de 21 ans	55 % ₍₁₎	60 % ₍₁₎
21 à moins de 26 ans	70 % ₍₁₎	75 % ₍₁₎
26 ans et +	100 % ₍₂₎	100 % ₍₂₎
Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Moins de 21 ans	65 % ₍₁₎	70 % ₍₁₎
21 à moins de 26 ans	80 % ₍₁₎	85 % ₍₁₎
26 ans et +	100 % ₍₂₎	100 % ₍₂₎
(1) pourcentage du SMIC		
(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC		

Article 5

Conditions d'emploi et renouvellement du contrat

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la Qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée 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.

Chapitre IV

Période de professionnalisation

Article 1

Bénéficiaires

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de

compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit de l'employeur, soit du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Article 2

L'objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet :

- Soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du Travail :
 - Un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale,
 - Un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de la branche.
- Soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- Soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, visé au chapitre VII du présent accord, selon les règles définies par Intergros.

Article 3

La durée et le contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée est également encadrée par les critères de durée minimale fixés par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation visé au chapitre X du présent accord ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire et dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche) dans la limite de 24 mois, en fonction de la qualification préparée.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-après.

Article 4

Le financement de la période de professionnalisation par Intergros

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par Intergros sur la base d'un forfait horaire qui peut faire l'objet d'une modulation et d'un plafonnement par le Conseil d'Administration en fonction des équilibres financiers de l'OPCA.

Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation proposée par la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- En premier lieu, les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise,
- En second lieu, les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

Article 5

La rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du chapitre VI du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord.

Chapitre V

Le tutorat

Un tuteur est obligatoirement désigné afin d'encadrer les salariés en contrat de professionnalisation.

Cette désignation est possible pour l'encadrement des salariés en période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat et doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut pas suivre simultanément plus de deux salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé des conditions de formation du salarié 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 coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison et la coordination avec les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans toutes les entreprises de la branche afin d'assurer cette mission, le tuteur bénéficiera d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Le tuteur d'un salarié en période de professionnalisation devra, tous les deux ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

L'accès à la fonction tutorale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Chapitre VI

Plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme Pluriannuel de formation.

Il existe deux types d'actions :

1. les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences et qui doivent participer à l'évolution de la qualification des salariés.

Ces actions de développement des compétences peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingt heures par an et par salarié ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6 et suivants du code du travail. Dans le cadre des actions de développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En

application des dispositions de l'article L. 6321-8, les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Chapitre VII

Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

Article 1

Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Article 2

Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences,
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP),
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du Code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche,
- liste établie par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation),
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Article 3

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Les heures de formation peuvent être suivies pendant, mais aussi en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du Code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte mis en œuvre au titre du chapitre X du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 4 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

Article 4 Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le Code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son Conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du Code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

Article 5 Période transitoire

Le compte personnel de formation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chapitre VIII Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) visé au chapitre VII du présent accord.

Elle peut également être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord, ou des périodes de professionnalisation, visées au chapitre IV.

Chapitre IX Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 7 jours ouvrables avant la tenue de celui-ci.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les salariés sont informés, au cours de l'entretien, de la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle visé au chapitre XI du présent accord et les différents dispositifs mobilisables ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) Suivi au moins une action de formation ;
- 2) Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3) Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures) multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

Chapitre X

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP) mentionné à l'article L. 6111-5 du Code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chapitre XI

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord.

Chapitre XII

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Les signataires rappellent que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Chapitre XIII

Portée du présent accord

Nul accord de quelque niveau ou nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Chapitre XIV

Dispositions finales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de de la CCN des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (CCN° 3148) du 13 Mars 1969.

Article 2

Textes annulés et remplacés

Sont annulés et remplacés par le présent accord, à compter de son entrée en application, l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant du 15 juin 2011, relatif aux périodes de professionnalisation.

Article 3

Durée - Notification - Publicité - Extension

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Demande d'extension en sera faite.

Article 4

Entrée en application

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} février 2016.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, dite CPNEFP

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Accord du 5 février 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
FCJT.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO.

Préambule

En référence à l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche Commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes dite C.P.N.E.F.P.

Article 1 Missions de la C.P.N.E.F.P.

Les missions et les attributions de la C.P.N.E.F.P sont, notamment :

- permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte des renseignements obtenus auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualités et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la C.P.N.E.F.P., notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, les orientations de la formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la C.P.N.E.F.P. de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la C.P.N.E.F.P. assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la C.P.N.E.F.P. jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La C.P.N.E.F.P. sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la Région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La C.P.N.E.F.P. procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des contrats de professionnalisation. Ces C.Q.P. feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la C.P.N.E.F.P. procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux

de l'Éducation Nationale et de l'Emploi et de la Solidarité ;

- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'Organisme Paritaire Collecteur Agré (O.P.C.A.) choisi par la branche.

Article 2

Composition de la C.P.N.E.F.P

La Commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Bureau

Tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. À chaque renouvellement, le poste de Président passe au collège qui détenait le poste de Vice-Président et vice-versa.

Article 3

Fonctionnement de la C.P.N.E.F.P

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

3-1

Le secrétariat de la Commission est assuré par une des organisations patronales, en l'occurrence la Fédération nationale des entreprises de gros, bonneterie, mercerie, chaussures.

dont le siège social est situé 219 rue St Honoré - 75001 Paris.

3-2

La C.P.N.E.F.P. se réunit au moins une fois par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

3-3

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3-4

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

3-5

(Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu)

Pour chaque collège, la présence de deux membres titulaires ou d'un membre titulaire détenteur d'un pouvoir d'un autre membre titulaire, est requise pour la validité des délibérations.

3-6

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3-7

Le Président et le Vice-président représentent, ensemble, la C.P.N.E.F.P. dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la Commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3-8

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Article 4 **Absences et frais de déplacement**

Les membres titulaires et suppléants de la C.P.N.E.F.P. salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la Commission.

Les membres titulaires et suppléants qui assistent à la C.P.N.E.F.P. sont autorisés à s'absenter pour participer à ces réunions.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la Commission sont remboursés, dans le délai maximum de 15 jours, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

— billet aller-retour S.N.C.F. en seconde classe ou avion au delà de 500 kms ;

— lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 5 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

Article 5 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 **Durée - Notification - Publicité - Extension**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Demande d'extension en sera faite.

Article 7 **Date d'application**

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Certificats de qualification professionnelle **Accord du 18 février 2014**

[Étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Article 1

Objectifs généraux des CQP de la branche de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

La branche des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet, qui compte environ 20 000 salariés, connaît une évolution de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, tant dans le cadre de parcours d'intégration à ces métiers, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Article 2

Qualifications visées par les Certificats de Qualification Professionnelle créés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes

La branche des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet crée deux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

— CQP administrateur/trice des ventes : Les professionnels de l'administration des ventes des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet se situent à l'interface des différents services de l'entreprise : service commercial, marketing, logistique, achats, financier,...

Ils/elles assurent le traitement des commandes des clients, de leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Leur spécificité est de s'adresser essentiellement à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de suivi des commandes et de respect des délais de livraison.

— CQP vendeur/euse itinérant(e) : Les professionnels de la vente itinérante des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières.

À partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et le cas échéant les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins.

Leur spécificité est de s'adresser à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits et les services associés.

Article 3

Objectifs et publics des Certificats de Qualification Professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet :

— Formaliser et mettre en œuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente itinérante et de l'administration des ventes dans les entreprises des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet,

— Faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche,

— Structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à quatre catégories de publics :

— les nouveaux entrants dans une entreprise de la branche,

— les salariés présentant des besoins de développement des compétences,

— les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier,

— les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience.

Article 4

Modalités d'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

Conformément à l'article 33 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des

acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au paritaire jury final, de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

En cas de validation partielle du Certificat de Qualification Professionnelle, les unités de compétences acquises le sont pour une durée de 5 ans à compter de la date de première présentation du dossier du candidat devant le jury paritaire. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités de compétences manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à l'autre. Une unité de compétences est donc commune aux 2 CQP, à savoir la compétence 5, «Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale». Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences - et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à l'autre CQP, les quatre unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet feront l'objet d'un dépôt à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ou d'une inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Article 5

Modalités de validation des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la formation est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées par le candidat et des compétences à développer, à partir du livret de repérage des acquis du candidat,
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé,
- 3) formation et/ou développement des compétences en entreprise,
- 4) renseignement par le candidat du livret de suivi et d'évaluation,
- 5) évaluation des compétences en entreprise par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur habilité par la branche, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des commerces de gros (CPNEFP),
- 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet pourra être obtenu par la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience est le suivant :

- 1) demande de Validation des Acquis de l'Expérience adressée par le candidat à la branche à partir du dossier de recevabilité établi par la CPNEFP,
- 2) examen par la branche de la recevabilité de la demande du candidat et transmission d'une réponse au candidat,
- 3) en cas de réponse positive, transmission au candidat du dossier VAE à remplir,
- 4) renseignement par le candidat du dossier VAE,
- 5) évaluation du candidat par entretien et observation par un professionnel et un évaluateur habilité par la CPNEFP,
- 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ces parcours, qu'il s'agisse d'un accès par la voie de la formation ou par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation du repérage des acquis du candidat

Le repérage des acquis du candidat est réalisé dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il est mis en œuvre au sein de l'entreprise par un professionnel qui connaît le métier visé par le CQP ou, au choix, par un évaluateur habilité par la CPNE.

Le professionnel ou l'évaluateur mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide de l'outil mis à sa disposition par la CPNEFP.

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Organisation du parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences est mis en œuvre dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies à la suite du repérage des acquis.

Ce parcours peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Organisation de l'évaluation des compétences L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP, quel que soit le parcours de formation suivi en amont par le candidat.

Pour l'accès au CQP par la voie de la formation, l'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel de l'entreprise et un évaluateur habilité par la CPNE. Cet évaluateur est nécessairement extérieur à l'entreprise et formé par la CPNE à l'utilisation des outils CQP. Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

Pour l'accès au CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, l'évaluation des compétences se déroule sous la forme d'une observation des activités pratiquées par le candidat. Cette observation est réalisée par un professionnel de la branche ou de l'entreprise du candidat et par un évaluateur habilité par la CPNEFP. Elle est mise en œuvre dans l'entreprise du candidat si le candidat est salarié d'une entreprise de la branche ou en situation reconstituée au sein d'un organisme de formation si ce n'est pas le cas. Cette observation est organisée après étude par les évaluateurs du dossier du candidat. Elle est suivie d'un entretien avec le candidat.

Quelle que soit la voie d'accès au CQP, après l'évaluation des compétences du candidat, l'évaluateur habilité par la CPNEFP transmet le dossier complet du candidat au jury paritaire national pour validation.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet réunis en séance plénière.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP 3148.

La validation du CQP peut être partielle.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la formation :

- du livret de repérage des acquis,
- du livret de suivi et d'évaluation renseigné par le candidat, l'évaluateur entreprise et l'évaluateur habilité par la CPNEFP

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience :

- du dossier de recevabilité de la demande de Validation des Acquis de l'Expérience,
- du dossier VAE renseigné par le candidat, le professionnel et l'évaluation habilité par la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et positif. Il considère la compétence non validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et négatif. Si les avis des deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue.

En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obte-

nue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, le président et vice président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision de jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation des compétences le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final qui les examine, dans un délai d'un mois. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Article 6

Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la profession pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 7

Positionnement des Certificats de Qualification Professionnelle dans la Convention Collective Nationale des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (3148)

Le positionnement des CQP dans la classification de la CCN 3148 s'effectue comme suit :

- CQP administrateur/trice des ventes : 3-2
- CQP vendeur/euse itinérant(e) : 4-2

Article 8

Bilan et révision

Un bilan de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet sera effectué chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile, à la simple demande de la CPNEFP.

Article 9

Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

ANNEXE 1 - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP administrateur/trice des ventes

Référentiel d'activités

Tenue du fichier produits et du fichier clients

- Enregistrement et contrôle des informations sur les produits dans les différents fichiers (fiches «produits» lors des nouvelles collections, promotions en cours,...)
- Enregistrement et contrôle des informations sur les clients dans les différents fichiers (informations sur les clients, leurs besoins et contraintes, mise à jour du fichier clients,...)

Suivi des commandes, des stocks et des livraisons

- Enregistrement des commandes passées par la force de vente et/ou par les clients
- Enregistrement des opérations comptables liées au traitement des réclamations
- Enregistrement des retours de fin de saison ou d'opération (reliquats)
- Contrôle de la conformité des commandes passées (au regard des cahiers des charges des clients, des unités de commercialisation, des conditions de livraison,...)
- Mise à jour des commandes (modifications de la part des clients,...)
- Recherche d'informations sur l'état des stocks et sur les arrivées de produits
- Alerte de la force de vente en cas de risque de surstock, de rupture, de livraison tardive ou de non livraison
- Suivi des affectations de marchandises aux clients et lancement des opérations de préparation de commande
- Édition et archivage de documents commerciaux (factures, bordereaux,...)
- Réception et contrôle des liasses documentaires (export)

Relation clients

- Collecte d'informations sur les besoins du client et/ou les raisons de son appel ou de sa réclamation
- Information des clients sur la disponibilité des produits, les conditions de paiement, les délais de livraison,...
- Présentation de produits de substitution, de produits additionnels en cas de besoin
- Recherche d'informations sur les causes des réclamations (fichier clients, différents services de l'entreprise, transporteur,...)
- Recueil de preuves sur les produits défectueux
- Diffusion d'informations orales et écrites et de conseils aux clients selon les consignes de l'entreprise
- Transmission des demandes clients aux interlocuteurs adéquats
- Enregistrement et diffusion au client des informations relatives au traitement des litiges ou réclamations.

Planification et suivi des activités

- Réalisation et renseignement d'outils de suivi de l'activité (suivi des délais de livraisons fournisseurs, aux clients,...)
- Production de tableaux de suivi de l'activité commerciale

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Accueillir et conseiller un client par téléphone en tenant compte de ses besoins

- Établir un contact et un climat de confiance avec un client
- Analyser les besoins d'un client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente
- Identifier les réponses pouvant être apportées au client en tenant compte des procédures en vigueur au sein de l'entreprise
- Personnaliser l'offre proposée au client en ciblant les offres commerciales, promotions, produits adaptés à ses besoins
- Mettre en œuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone
- Vérifier la faisabilité d'une commande en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires
- Vérifier la conformité de la réponse apportée aux besoins des clients

Compétence 2 - Réaliser le suivi des stocks, des commandes et des livraisons en jouant un rôle d'interface entre les acteurs concernés

- Identifier les besoins et les contraintes de la chaîne de services en vigueur au sein de l'entreprise
- Exploiter les outils de suivi des commandes et des livraisons et identifier les difficultés susceptibles d'intervenir
- Apprécier l'évolution des stocks au cours d'une saison ou d'une action commerciale donnée
- Identifier les risques de surstock ou de rupture et alerter les interlocuteurs compétents
- Évaluer l'impact sur les différents services de l'entreprise et sur les clients d'une prise de décision ou d'une information sur les clients, les stocks, les commandes et les livraisons

Compétence 3 - Utiliser l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise

- Identifier les informations clés à enregistrer sur les clients et les produits en mobilisant plusieurs sources d'information au sein de l'entreprise
- Enregistrer et mettre à jour avec fiabilité les informations clés sur les clients ou les produits en utilisant l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise
- Exploiter les fonctionnalités de l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique

Compétence 4 - Organiser son activité et hiérarchiser ses tâches au quotidien

- Aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations,
- Organiser ses activités sur la journée et la semaine en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions défini pour le service Administration des Ventes,
- Optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise,
- Identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client,
- Collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.

Compétence 5 - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

- Recevoir et écouter une réclamation
- Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier
- Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige
- Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Relation établie avec le client :

Capacité à établir une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact téléphonique, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un client pour identifier ses besoins, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une réponse adaptée.

Structuration de l'entretien avec le client :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à conclure l'entretien de manière adapté et positive.

Personnalisation de l'entretien :

Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins

Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique :

Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client,...

Clôture de l'entretien :

Vérification avec le client de la conformité de la réponse apportée, attention de client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées (en cas de prise de commande)

Critères d'évaluation compétence 2

Compréhension de la chaîne de services de l'entreprise

Capacité à identifier les missions, contraintes et activités des différents services de l'entreprise et des prestataires en matière de transport, à comprendre le circuit des produits et des documents les accompagnants depuis leur expédition par les fournisseurs jusqu'à leur livraison aux clients, à identifier les principales difficultés pouvant survenir à chaque étape de la chaîne de service ainsi que leurs impacts sur les clients et les services de l'entreprise

Suivi des commandes et des livraisons

Capacité à renseigner de manière fiable et continue les outils de suivi des commandes et des livraisons en vigueur, à concevoir au besoin des tableaux de bord synthétiques, à anticiper les difficultés susceptibles d'intervenir

Suivi des stocks

Capacité à identifier les indicateurs annonciateurs d'un risque de surstock ou de rupture, à comparer l'évolution des stocks d'une saison à l'autre ou d'une action à l'autre, à comprendre les enjeux liés à une rupture de stock ou à un surstock

Communication au sein de l'entreprise

Capacité à évaluer les besoins en informations des différents services de l'entreprise (service commercial, service logistique, service comptabilité), à prendre en compte le circuit décisionnel en vigueur, à alerter les interlocuteurs compétents en fonction des événements intervenant dans le traitement d'une commande ou d'une livraison

Critères d'évaluation compétence 3

Maîtrise des données à enregistrer dans l'outil de gestion de l'information :

Capacité à identifier les données clients et les données produits à enregistrer dans l'outil de gestion, à réaliser des contrôles de cohérence et de conformité pour s'assurer de la fiabilité des données enregistrées (références des produits, correspondances entre les références entreprise et les références client, unités de commercialisation,...), à identifier quels sont les autres services qui utilisent les données et l'outil et pourquoi

Mise en œuvre de l'outil de gestion de l'information :

Capacité à mettre en œuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients et les données sur les produits et pour consulter l'état des stocks

Utilisation de l'outil de gestion de l'information lors des contacts clients :

Capacité à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation de l'outil de gestion (consultation et renseignement)

Critères d'évaluation compétence 4

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion,...)

Prise en compte des priorités du service ADV :

Capacité à identifier les enjeux liés aux différentes activités du service ADV, à adapter le temps passé avec les clients à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités du service pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des activités ont été conduites sur une période donnée

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnaire adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience

	Évaluation des compétences
Compétence 1	Observation en situation professionnelle d'entretien téléphonique et de conseil à des clients (au moins une heure de «temps client») portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 2	Observation en situation professionnelle de suivi des commandes et des livraisons et de suivi des stocks + entretien avec le candidat portant sur le suivi réalisé
Compétence 3	Observation en situation professionnelle d'enregistrement et de recherche d'information à l'aide d'un outil de gestion de l'information concernant les clients et les produits + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 4	Entretien avec le candidat portant sur l'organisation de son travail au quotidien
Compétence 5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 1 et 3 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

ANNEXE 2 - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP

vendeur/deuse itinérant(e)

Référentiel d'activités

Actions commerciales en direction de clients et de prospects

- Prise de Rendez-Vous
- Préparation matérielle des rendez-vous
- Préparation de journées ou actions commerciales spécifiques (salons,...)
- Recueil d'informations sur les caractéristiques et les besoins du prospect ou du client
- Présentation et mise en valeur des collections, gammes de produits, des services et conseils apportés par l'entreprise, des actions promotionnelles et de l'image de l'entreprise
- Vente de produits et services
- Recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients
- Conseil technique aux clients (préparation d'assortiments, de plans d'implantation, de statistiques,...)
- Présentation de l'évolution de l'offre de services de l'entreprise

Organisation de l'activité commerciale

- Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction des professionnels de sa zone : veille concurrentielle, caractéristiques économiques et commerciales du secteur ciblé,...
- Formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné
- Formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales

Suivi de l'activité commerciale

- Mise à jour du fichier de clients et de prospects en lien avec l'Administration des Ventes
- Transmission des commandes aux services concernés
- Suivi des encours clients et de leur situation financière
- Préparation d'offres commerciales, de budgets et/ou de contrats annuels
- Réalisation et examen de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale
- Transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise
- Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés

Relations clients

- Suivi des activités des professionnels chargés du réapprovisionnement en magasin
- Suivi de la satisfaction clients
- Recueil et transmission d'informations en vue de traiter les réclamations et litiges clients

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Analyser son environnement et organiser son activité commerciale

- Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources
- Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise
- Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis
- Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, proposer des actions de réajustement
- Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données
- Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles

Compétence 2 - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre

- Établir un contact et un climat de confiance,
- Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente,

-
- Adapter son registre relationnel aux caractéristiques de chaque client,
 - Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise,
 - Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client,
 - Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections,
 - Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services,
 - Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client,
 - Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client

Compétence 3 - Définir et développer le positionnement commercial des produits de l'entreprise dans un espace de vente

- Évaluer le potentiel commercial d'un espace de vente à partir d'une analyse de sa zone de chalandise et de son positionnement sur son marché
- Sélectionner la gamme, l'assortiment et l'implantation adaptés à un espace de vente en tenant compte de son potentiel commercial
- Négocier avec un client ou une enseigne un budget annuel ou un contrat en veillant à mettre en valeur les avantages concurrentiels de l'entreprise
- Analyser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un espace de vente ou d'un rayon
- Définir des actions permettant d'optimiser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente
- Négocier une offre commerciale dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise les conditions commerciales de l'offre (délais, modes de livraison, volumes,...) en face à face client en veillant à préserver la marge de l'entreprise

Compétence 4 - Animer la relation commerciale en se positionnant comme un partenaire du client

- Obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone
- Définir les objectifs prioritaires d'une visite en tenant compte des caractéristiques et de l'activité du client et des actions commerciales à promouvoir
- Identifier les interlocuteurs-clés au sein d'un espace de vente ou d'une enseigne
- Présenter et mettre en valeur les nouvelles collections en avant-saison et les actions promotionnelles en cours en tenant compte des centres d'intérêt du client
- Conseiller les clients sur les actions à conduire pour optimiser les résultats de l'espace de vente ou du rayon
- Communiquer avec le client et l'équipe de merchandisers en vue d'assurer la qualité des services offerts et d'assurer le développement commercial de l'espace de vente ou du rayon sur le long terme

Compétence 5 - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

- Recevoir et écouter une réclamation
- Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée
- Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier
- Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige
- Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale :

Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence,...

Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur

Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de

ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent

Proposition d'organisation de l'activité commerciale :

Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel

Utilisation du système de GRC :

Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à adapter sa communication avec le client en vue de répondre à ses attentes, à sa personnalité et à son profil, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnaire adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier les ressorts de motivation du client, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adapté et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Évaluation du potentiel commercial :

Capacité à identifier les spécificités économiques et commerciales de la zone de chalandise du client, à analyser le contexte concurrentiel du client, à identifier l'implantation des principaux fournisseurs sur la zone de chalandise, à analyser les forces et faiblesses du rayon ou de l'espace de vente par rapport à la concurrence

Conseil en matière de choix de gamme et d'implantation :

Capacité à sélectionner une gamme et un assortiment cohérents avec l'analyse du potentiel commercial, à analyser et segmenter l'offre de produits par marque, usage et volume, à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale et de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du rayon ou de l'espace de vente, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation, les couleurs et contrastes

Suivi de la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente :

Capacité à identifier les facteurs ayant un impact sur la rentabilité du rayon ou de l'espace de vente, à analyser les indicateurs économiques du rayon, à identifier les postes à améliorer (chiffre d'affaires, frais, stock, démarque, productivité), à proposer des actions correctives cohérentes avec l'analyse des postes à améliorer

Offre commerciale :

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre avec justesse (prix pratiqués, remises éventuelles), à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison,...), à calculer et à maîtriser la marge

Négociation commerciale :

Capacité à conduire la négociation commerciale, à mettre en valeur les conditions particulières de vente de l'entreprise et ses avantages concurrentiels, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à défendre sa marge devant le client

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, relances et relations clients et prospects :

Capacité à utiliser efficacement le téléphone pour assurer un suivi de la relation client et obtenir des RDV ou relancer des clients ou des prospects

Analyse des caractéristiques et de l'activité du client :

Capacité à traiter et synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité du client, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs,...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients,...

Préparation et suivi des visites :

Capacité à définir des objectifs réalistes pour chaque visite en tenant compte des caractéristiques du client et des actions commerciales en cours, à identifier les informations clefs à rechercher avant chaque visite, à synthétiser et capitaliser les résultats de chaque entretien, à définir des objectifs pour la visite suivante

Présentation des collections et des actions promotionnelles :

Capacité à mettre en valeur les avantages des collections et les actions promotionnelles en partant des besoins du client, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et maintenir l'attention du client lors des visites, à conserver la maîtrise de l'entretien avec le client (le vendeur suit ses objectifs et non ceux du client)

Communication et conseil client :

Capacité à prendre en compte le positionnement de son interlocuteur, à adapter son comportement et son intervention à différents types d'interlocuteurs, à identifier les limites de son intervention en tant que conseil

Suivi de la qualité du service offert :

Capacité à suivre l'activité de l'équipe de merchandisers, à transmettre des consignes claires, à identifier les actions collectives à mettre en oeuvre pour améliorer le service offert au client

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience

	Évaluation des compétences
Compétence 1	Présentation par le candidat de l'analyse de son environnement et de l'analyse de ses performances commerciales + entretien avec le candidat sur les éléments présentés
Compétence 2	Observation en situation professionnelle de visite client ou prospect (2 ou 3 entretiens) portant de préférence sur des clients et prospects présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 3	Étude de cas portant sur l'analyse du dossier d'un client + entretien avec le candidat sur l'étude de cas
Compétence 4	Observation en situation professionnelle de visite clients (2 ou 3 entretiens) portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 2 et 4 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

Reconversion ou promotion par alternance - Dispositif Pro A

Accord du 19 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT.

Préambule

La loi pour la liberté de choisir son Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la Pro A afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Afin que ce dispositif soit opérationnel, un accord de branche doit en fixer le cadre de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conscients de l'urgence de cette négociation, ont décidé d'engager des négociations sur ce sujet afin de mettre à disposition des entreprises et des salariés ce nouveau dispositif de formation.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie (IDCC 500)

Article 2

Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de définir le cadre de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dite «Pro A» tel que défini à l'article L. 6324-1 et suivant du code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 3

Salariés concernés

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée tels que définis à l'article L. 6324-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player,...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC «Le digital dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

— La gestion de la relation client

m Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie

- m** S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
- m** Fluidifier et personnaliser le parcours client
- m** Développer l'information et le conseil client
- m** Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
- m** Mieux connaître et interagir avec ses clients
- L'optimisation de la chaîne logistique
 - m** Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
 - m** Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
 - m** Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage
- Le management de proximité
 - m** Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement
 - m** Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises
 - m** Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Par ailleurs, l'étude EDEC «Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. («Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce, en annexe)

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau
- La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique
- Le merchandising : Responsable Merchandiser / Visuel Merchandiser / Merchandiser
- La Data : UX Designer / Data Analyst, Data Miner

Article 5 **Certifications visées**

Mod. par Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD.

Dans le cadre du présent accord les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la pro A :

- Opérateur/opératrice logistique

-
- Logistique et transport
 - Cariste d'entrepôt
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Opérateur logistique polyvalent*
 - Logistique
 - Opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Gestion logistique et transport
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35400 - BTS - Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 1^{er} janvier 2024)
 - Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36237 - TP - Technicien en logistique d'entreposage (active jusqu'au 21 avril 2027)
 - Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)
 - Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique*
 - Management des processus logistiques (fiche nationale)
 - Responsable en logistique
 - Responsable logistique
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35869 - Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15 septembre 2024)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35896 - Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15 septembre 2026)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36646 - Diplôme d'Université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable en logistique de distribution*
 - Opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Métiers de l'accueil
 - Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial
 - Vendeur(se)-conseil en magasin
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35233 - TP - Assistant manager d'unité marchande (active jusqu'au 16 février 2026)
 - Vendeur conseiller commercial
 - Management Commercial Opérationnel
 - Négociation et Digitalisation de la Relation Client
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35801 - BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques (active jusqu'au 31 août 2026)
 - Techniques de commercialisation
 - Manager d'unité marchande - Anciennement Manager d'univers marchand
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36141 - Gestionnaire d'unité commerciale (active jusqu'au 26 janvier 2027)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35663 - Gestionnaire Administration des Ventes (active jusqu'au 17 juin 2024)
 - Administrateur des ventes en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Vendeur itinérant en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Manager de rayon
 - Chargé(e) de clientèle
 - Commerce et distribution
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Management des organisations, option responsable point de vente*
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36534 - Responsable de distribution omnicanale (active jusqu'au 1^{er}

juin 2025)

- Responsable opérationnel de la distribution
- (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Chef de magasin*
- (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35754 - Responsable du développement de l'unité commerciale (active jusqu'au 8 juillet 2023)
- (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable management opérationnel commercial et marketing*
- Responsable commercial et marketing
- (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36609 - Responsable Marketing et Communication (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
- RNCP36610 - Responsable du développement commercial (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
- RNCP36374 - Chargé de développement marketing et commercial (active jusqu'au 24 avril 2024)
- (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Développeur marketing et commercial*
- (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36726 - Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20 juillet 2023)
- Responsable de centre de profit en distribution
- (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable en développement marketing et vente*
- (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36076 - Développeur intégrateur web (active jusqu'au 15 décembre 2023)
- RNCP35959 - Développeur web (active jusqu'au 15 octobre 2026)
- Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
- Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation
- Concepteur designer graphique
- Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
- Décorateur Merchandiser
- (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Visual Merchandiser*
- Responsable Visuel Merchandiser

Article 6

Durée minimale de la Pro A

La durée minimale de la Pro A est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois pour les certifications listées ci-dessus et pour prévenir l'obsolescence des compétences des salariés de la branche cette durée minimum pourra être portée à 24 mois lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à trente-six mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

De même, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Il est convenu par le présent accord que cette durée minimale pourra être portée au-delà de 25 %, sans être supérieure à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

Article 7

Prise en charge

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation)
- Frais de transport et d'hébergement
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP les propositions de niveaux de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure dans la limite du salaire maintenu.

Dans le cas où les plafonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus pour l'année en question.

Article 8 **Déroulement de la Pro A**

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée. Cet avenant doit être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

L'employeur désigne, dans les conditions prévues à l'article D. 6324-2 du code du travail, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro A pour l'ensemble des entreprises relevant du champs d'application de la convention collective.

Article 9 **Durée - Révision - Dénonciation**

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

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

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

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

Article 10 **Dépôt et extension du présent accord**

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

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

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

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

Annexe 1 : Le digital dans les entreprises du commerce

Annexe en attente de publication

Annexe 2 : Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce

Annexe en attente de publication

Annexe 3 : «Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce

Annexe en attente de publication

Emploi des seniors

Accord du 3 novembre 2009

[Étendu par. 29 janv. 2010, JO 6 févr.]

Préambule

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

— Les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (Article L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

— À partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 300 salariés devront verser à la Cnav une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclues pour trois ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
- des mesures portant sur au moins trois domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés,
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés respectant les trois conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

Il est rappelé que la notion de seniors s'entend à partir de l'âge de 50 ans et plus pour les embauches et de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi.

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les salariés de 55 ans et plus représentent 7 % des effectifs en 2008 dans la convention collective n° 3148.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des 55 ans et plus de façon à ce que ce taux de 7 % représente le taux minimum de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les trois années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport de branche annuel et dans le cadre de la commission de suivi.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 3 thèmes suivants :

2. Mesures sur trois domaines d'action

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable 1 : Priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière

Chaque salarié de 50 ans ayant au moins deux ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement abordés les thèmes suivants :

- l'évolution des métiers,
- les perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- ses éventuels besoins en formation,
- son évolution professionnelle

Cet entretien pourra avoir lieu tous les 3 ans à la demande du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle,

— à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise. Il conduit à proposer, s'il y a lieu des mesures d'adaptations, notamment en cas d'inaptitude définitive au poste de travail, médicalement constaté par le médecin du travail.

L'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité complémentaire mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois ;
- 50 % pendant les 4 mois suivants,
- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Objectif chiffré :

100 % des salariés concernés seront informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi :

Nombre des salariés informés / Total de la population concernée $\times 100 = \dots \%$

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : Priorité d'accès des seniors au bilan de compétences

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences, destiné à favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétence fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par le Fongecif.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre du Fongecif ou à défaut par tout autre dispositif relatif à la formation

Objectif chiffré :

20 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi :

L'évolution en pourcentage :

Nombre de demandes acceptées / Nombre de demandes totales $\times 100$

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : Information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de le valoriser auprès d'eux.

Objectif chiffré :

Réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux 1800 entreprises de la branche et à leurs salariés.

La réalisation de ce guide sera faite avec la collaboration de la CPNEFP de la branche et d'Intergrors.

Indicateur de suivi :

Nombre de guide sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : Accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE

La branche a décidé d'apporter un soutien administratif aux salariés de plus de 50 ans qui s'engageront dans une telle démarche.

La Fédération Patronale s'engage donc à aider les salariés dans le choix du prestataire, la recherche d'information, et le suivi administratif.

Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE.

Dans le cas où la demande de VAE fait suite à un bilan de compétences, décrit dans le présent accord, le salarié pourra en bénéficier dès l'âge de 45 ans.

Objectif chiffré :

Augmenter d'au moins 5 % le nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi :

Pourcentage d'augmentation du nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : Priorité accordée aux seniors dans le cadre du plan de formation

Les entreprises devront, lors de l'élaboration de leur plan de formation, donner la priorité à la formation des collaborateurs de 50 ans et plus, sous réserve que l'action de formation corresponde aux orientations de l'entreprise.

Les actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou à défaut, les DP seront informés chaque année dans le cadre de la consultation sur la formation professionnelle du nombre de salariés âgés de 50 ans et plus des formations suivies par ceux-ci au cours de l'année précédente.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable 1

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Ainsi, afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place des missions tutorales, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat à destination des seniors

Des missions de tutorat doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans ou plus, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoirs faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

— la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié,

— chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément,

— le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accompagnement de sa fonction,

— le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré :

20 % de ces missions seront réservées à des salariés de 50 ans et plus

Indicateur de suivi :

Nombre de tuteurs de 50 ans et plus

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

3. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 «Mesures sur 3 domaines d'action» permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission

paritaire à l'aide des indicateurs spécifiques mentionnés ci-dessus.

4. Portée de l'accord

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

5. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la DGEFP.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 6 juillet 2010

[Étendu par arr. 10 juin 2011, JO 21 juin]

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CNN n° 3148) dépourvues de délégué syndical.

Article 1er

Missions de la commission

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Saisine de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise.

L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission.

Article 3

Constitution du dossier

Le dossier que l'entreprise présente à la Commission, doit comporter les éléments suivants :

- Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique.
- Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La Commission se réserve le droit de demander à l'entreprise des éléments complémentaires nécessaires à la validation de l'accord.

Article 4

Organisation de la commission

4-1

Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juin 2011, JO 21 juin)* et un nombre égal de représentants des orga-

nisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent désigner par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants. 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.

4-2 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.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

4-3 Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la FCJT, 11 rue Marsollier 75002 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 5 Fonctionnement de la commission

5-1 Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivants la transmission d'un accord collectif pour validation.

5-2 Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix de chaque collège (patronal, organisations syndicales).

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation motivée de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 6 Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 7 Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

Article 8 Champ d'application/Durée/Publicité

8-1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN° 3148) du 13 Mars 1969 et ses avenants.

8-2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8-3 Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Forfait annuel en jours

Accord du 6 juillet 2010

[Étendu par arr. 14 févr. 2011, JO 22 févr.]

L'accord du 6 juillet 2010 a été dénoncé par la fédération des employés et cadres FO par lettre du 4 janvier 2022⁽¹⁾, par la CFDT par lettre du 5 janvier 2022

(1) Lettre de la FEC FO du 4 janv. 2022

Madame, Monsieur,

Par la présente, en notre qualité d'organisation syndicale représentative dans la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, IDCC 500, nous déclarons dénoncer :

— l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours.

Cette dénonciation fait suite au refus pure et simple de la partie patronale d'agréer à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés d'exclure du champ d'application de cet accord les salariés non-cadres.

Le préavis de 3 mois court à compter de la réception de cette déclaration.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

(2) et par la fédération du commerce et des services CFE-CGC par lettre du 11 janvier 2022

(2) Lettre de la CFDT du 5 janv. 2022

Madame, Monsieur,

Par la présente, en notre qualité d'organisation syndicale représentative dans la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, IDCC 500, nous déclarons dénoncer, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail :

— L'accord à durée indéterminée du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

Cette dénonciation fait suite au refus pure et simple de la partie patronale d'agréer à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés d'exclure du champ d'application de cet accord les salariés non-cadres.

Le préavis de 3 mois court à compter de la réception de cette déclaration.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées,

(3). Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord ayant perdu leur qualité d'organisations syndicales représentatives dans la branche, l'accord a ainsi été dénoncé par des organisations syndicales représentatives et majoritaires non signataires (CFDT et FO), comme le prévoit l'article L. 2261-10 du code du travail. La dénonciation prend effet au terme d'un délai de préavis de 3 mois à compter du 4 mai 2022 (date de dépôt des lettres de dénonciation de la CFDT et de FO), soit le 4 août 2022. Conformément aux dispositions légales, à compter de cette date, l'accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an.

(3) Lettre de la FCES CFE-CGC du 11 janv. 2022

Objet : Dénonciation de l'accord de branche du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation syndicale dénonce l'accord de branche relatif au forfait annuel en jours du 6 juillet 2010 dans la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, IDCC 500, conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

En effet, cet accord prévoit dans son champ d'application, la possibilité d'appliquer le forfait annuel en jours à des salariés non-cadres ne disposant pas de l'autonomie suffisante exigée par les dispositions légales.

La stipulation de l'accord est donc contraire aux dispositions impératives du code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Article 1 Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des

salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

— les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

— les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées. Les salariés concernés sont ceux notamment qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, merchandisers, livreurs) ayant les règles suivantes :

— leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance

— ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail

— la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du Code du Travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord. (article L. 3121-39)

Article 2

Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Conformément à l'art L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 216 jours par année civile.

Article 3

Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1 juin N et prend fin le 31 mai N+1 (conformément à la période de référence de prise de congés légaux)

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

— pour la moitié sur proposition du salarié à l'issue de la période d'essai ;

— pour l'autre moitié, à l'initiative du chef d'entreprise.

Article 4

Traitement des absences

L'acquisition des journées de repos étant faite mensuellement, toute absence (hors congés payés et jours de repos supplémentaires) d'une durée égale ou supérieure à 3 jours annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

Dans les cas spécifiques de l'accident du travail et de la maladie professionnelle reconnue, une absence d'une durée égale ou supérieure à 7 jours, annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

Article 5

Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires

de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernant notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire, sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

Article 6 **Entretien annuel**

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale ;

Article 7 **Entrées et sorties en cours de période**

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés comme suit :

Il sera octroyé au salarié concerné un nombre de jours de repos supplémentaires proportionnellement à son temps de présence.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

Article 9 **Champ d'application/Durée/Publicité**

9-1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

9-2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9-3 **Publicité de l'accord**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Égalité professionnelle

Accord du 15 décembre 2010

[Étendu par arr. 18 juill. 2011, JO 27 juill.]

(Annulé et remplacé par Accord du 3 février 2022)

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Commerces de Gros en Bonneterie, Mercerie, Chaussure, entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la Branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des droits pour tous les salariés, quel que soit leur sexe

et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la Branche mais aussi pour les salariés.

À l'aide des éléments disponibles de la Branche (Bilan emploi formation de l'exercice 2009) il est possible d'identifier les principaux points suivants :

- les femmes sont majoritaires dans la Branche (56 % des salariés),
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie «employé(e)s - niveau 1-3» de la classification de la Convention Collective (52 % contre 34 % pour les hommes),
- la répartition des sexes est équilibrée pour les catégories «employé(e)s - niveau 4-5» et agents de maîtrise,
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie «cadres» (34 % contre 16 % pour les femmes).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement connues.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent :

Article 1

Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche

1-1

Conditions d'accès à l'emploi

A

Le recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la Branche, à agir auprès des organismes de formation et éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salariés(es) en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

B

Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex : préparateur/préparatrice de commande,...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : aide comptable F/H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

C

Création ou reprise d'entreprise

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes, salariées ou non.

1-2

Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A

Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou

de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B **Sécuriser le parcours professionnel des femmes**

1 **Promotion**

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

2 **Prise en compte de la parentalité dans le parcours**

a) Entretien avant et après le congé maternité ou parental

Avant son départ en congé maternité (ou adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé maternité (ou d'adoption) ou du congé parental,
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc...,
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi,
- la date présumée du retour dans l'entreprise,
- concernant le congé maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, ceci afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé maternité,
- le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental,
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou, son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du ou de la salarié(e)

Les entreprises de la Branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle, les salariés(es) qui relèvent du même niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(es) peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

3

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salariés(es) constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale. D'autres solutions pourront être envisagées, dans le respect de l'organisation collective du travail et les besoins liés à l'activité.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le ou la salarié(e) concerné(e) doit être invité(e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du ou de la salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

Article 2

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités

Les signataires du présent accord encouragent la Branche à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la Branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non-exhaustive, sur les éléments suivants :

- rappel du principe égalité femmes/hommes «à travail égal, salaire égal»,
- exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises,
- respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité,
- protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail,
- efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale,

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la Branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la Branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Article 3

Bilan et suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers de la Commission paritaire de la Branche.

La Commission paritaire se réunira au moins une fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la Branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle,

-
- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la Branche,
 - et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avéreraient nécessaires.

Article 4 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Article 5 **Hiérarchie des normes**

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6 **Dépôt - Extension**

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 3 février 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FS CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent les négociations sur le sujet. Ainsi, le présent accord annule et remplace l'accord du 15 décembre 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les signataires du présent accord se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Les parties signataires, souhaitent particulièrement accompagner les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent 96 % des entreprises de la branche. (80 % des salariés appartiennent à des entreprises de moins de 11 salariés.)

Au vu des données sur la situation comparée des femmes et des hommes issues du panorama de branche réalisé sur les données 2020, il est à noter que la branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet est composée d'environ 1 300 entreprises pour 15 200 salariés (équivalent temps plein).

Les femmes représentent 56 % de ces salariés (elles étaient 55 % en 2010). Dans l'ensemble des branches du commerce de détail 62 % des salariés sont des femmes.

Les femmes occupent à 70 % des postes d'employés (contre 78 % en 2010), à 13 % des postes d'agents de maîtrise (elles étaient 9 % en 2010) et à 17 % des postes de cadres (contre 14 % en 2010)

Les hommes, quant à eux, occupent à 62 % des postes d'employés (contre 60 % en 2010), à 11 % des postes d'agents de maîtrise (ils étaient 11 % en 2010) et à 27 % des postes de cadres (contre 29 % en 2010)

Concernant les postes de cadre, les femmes représentent 48 % et les hommes 52 % en 2020.

La part des salariés à temps partiel dans la branche s'élève à 9 %.

12 % des femmes sont à temps partiel (elles étaient 22 % en 2010) quand 6 % des hommes le sont.

En 2020, 62 % des salariés bénéficiaires d'une formation professionnelle étaient des femmes. Les principales qualifications visées ont été le commerce et la vente. Le niveau bac + 3 et plus est le niveau privilégié dans les formations.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

Article 1

Recrutement et accès à l'emploi

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat (e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

Les offres d'emploi, internes ou externes, sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, que dans le cadre d'un recrutement en interne.

La rémunération à l'embauche est liée à l'emploi occupé au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée. Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employé(e)s chargé(e)s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les processus de recrutement (cabinet de recrutement, entreprise de travail temporaire, etc ...) afin qu'ils appliquent les principes définis dans le présent article.

Enfin, il sera porté une attention particulière vis-à-vis des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont les partenaires des entreprises de la branche, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié (e) s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD.

Article 2

Formation et évolution professionnelle

A

Formation professionnelle

Les entreprises de la branche garantiront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques existants, en particulier formaliser les entretiens professionnels et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera annuellement à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B

Sécuriser les parcours professionnels

1

Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié (e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié (e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Indicateur de suivi : Suivi dans le cadre du panorama de branche du nombre de salariés, répartis par sexe, ayant bénéficié d'une promotion.

2

Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

Les entreprises s'engagent à ce que les absences dues à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

a

Entretien avant et après les absences dues à la parentalité

Avant une absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption) tout salarié (e) a droit, s'il le souhaite, à un entretien.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du (de la) salarié (e) à son retour dans l'entreprise et notamment si il (elle) envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité (ou d'adoption) :
 - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
 - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (de la) salarié (e) à son retour.

La possibilité pour le (la) salarié(e) de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b

Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Une autorisation identique sera accordée au deuxième parent pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la proposition d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

c

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le

service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

d
Droits du (de la) salarié (e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un (e) salarié (e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sens

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié (e) s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier en application des dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, précisées par la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'application de la loi N° 2006-340 du 23 mars 2006.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

Indicateur de suivi : Suivi dans le panorama de branche du nombre de salarié ayant bénéficié d'une augmentation de salaire générale et individuelle dans l'entreprise de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 3
Conditions de travail

A
Concilier vie professionnelle et vie familiale

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- La facilitation du travail à temps partiel «choisi» sans impact négatif sur l'évolution professionnelle,
- Les réunions se tiendront sur les horaires normaux de travail, dans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Favoriser le recours au télétravail dans certaines situations afin de faciliter la conciliation vie professionnelle/vie familiale en fonction de l'organisation de l'entreprise.

L'employeur prêtera une attention particulière à ce que les modalités d'organisation de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination entre les femmes et les hommes.

Un congé de 3 jours par an sera accordé, sur justificatif, au salarié dont l'enfant de moins de dix-huit ans, est hospitalisé.

B
Temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Dans ce cadre les parties signataires rappellent le principe de base de l'égalité des droits entre les salarié(e)s à temps partiel et les salarié(e)s à temps complet.

En parallèle de cet accès au temps partiel «choisi», le retour au temps complet sera favorisé. En effet la réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel lorsqu'il devient «subi».

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, les entreprises s'engagent à communiquer par tous moyens les postes disponibles à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.

Article C
Droit à la déconnexion des salariés

Les signataires du présent accord se sont accordé pour définir les modalités d'exercice par les salariés de la branche de leurs droits à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie familiale et vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent qu'il y a lieu d'entendre par droit à la déconnexion, le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors des horaires de travail habituels prévus au contrat de travail.

Les outils numériques visés sont :

-
- Les outils numériques physiques : ordinateur, tablette, téléphone portable.
 - Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, connexion wifi, intranet, WhatsApp...

Article D

Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un salarié proche aidant dans les conditions définies à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article E

Congés de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu dans les conditions définies à l'article L. 1225-62 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article F

Congés Proche aidant

Le salarié, proche aidant d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut cesser temporairement son activité professionnelle par le biais d'un congé proche aidant tel que défini aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié et a une durée maximale, renouvellement compris, d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Article 4

Rémunération

Article A

Principe d'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salarié(e)s des

deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation dans le respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

Article B **Suppression des écarts de rémunération**

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Indicateur de suivi : Suivi dans le panorama de branche, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes**

Soucieuses de préserver le respect de la dignité des salariés, les parties signataires affirment leur attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail et L. 1153-1 à L. 1153-6 dudit code), ainsi que les agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur(e)s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun(e) salarié(e) ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un tel comportement a été porté à leur connaissance.

La branche proposera des outils de communication afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche.

Article 6 **Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle**

Ce dispositif est ouvert à tous les employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif.

Ce contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Celui-ci précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur, le montant de l'aide de l'État ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à se saisir de ce dispositif créer pour les accompagner dans la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise réduire les écarts entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 8 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

Article 9 **Durée de l'accord. - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 22 mai 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation» (CPPNI).

Or, depuis la signature de notre convention collective en 1969, notre branche professionnelle a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500). Les parties rappellent que les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux, conformément aux dispositions légales.

Article 2 **Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La commission est composée de la façon suivante :

— Un collège salarié comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

— Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

De plus, chaque collège pourra faire appel à un expert, à la condition de prévenir l'autre collège.

Le secrétariat sera assuré par la délégation patronale.

Lors des réunions, aucun quorum n'est exigé.

Article 3

Missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis à vis des pouvoirs publics
- Elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne temps...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

- Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 3 fois par an, et notamment :

- Au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
 - L'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
- Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
 - L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne Interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 4

Modalités de transmission des accords à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par les entreprises de la branche

La partie la plus diligente transmet à la CPPNI les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : fcjt@fcjt.org, ou par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse postale suivante : 105, rue du Faubourg Saint Honoré - 75008 Paris.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 5

Périodicité des négociations

La commission se réunira au moins 3 fois par an et à la demande de l'un des 2 collèges, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Article 6

Fonctionnement des réunions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du Code du Travail et de l'article 45 de la convention collective nationale, le temps passé dans les réunions de la CPPNI est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les salariés des entreprises visées par la présente Convention et représentant des organisations syndicales qui en sont signataires pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des Commissions mixtes, paritaires d'interprétation et de conciliation.

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, un seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions seront remboursés sur justificatif (transport SNCF - seconde classe).

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, 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 et dans la mesure du possible au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires.

Le secrétariat organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il rédige un compte rendu des séances, qui est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du Ministère du Travail.

Le secrétariat transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance qui lui est adressée et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du Code du Travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Financement du dialogue social

Accord du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable au plus tard au 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation, chaussures, jouets, textiles, mercerie. (IDCC 500 - Brochure 3148)

Article 2 Création de l'association paritaire de gestion : ACJTM (Association paritaire distribution Chaussure Jouet Textile Mercerie)

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCN N° 3148.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre

du financement du dialogue social ;

— veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;

— assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 3 (d'origine)

Financement du fonds d'aide au dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussure, jouet, textile et mercerie.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

(En euros.)

1 à moins de 10 salariés : 200

10 à moins de 50 salariés : 500

50 à moins de 300 salariés : 1000

300 salariés et plus : 2000

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 3 (Nouveau)

Financement du fonds d'aide au dialogue social

Mod. par Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet.

Cette contribution forfaitaire annuelle à la charge de l'employeur, est fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DSN de l'année N - 1, et est égale à :

- Moins de 1 salarié : 50 €

- De 1 à moins de 10 salariés : 200 €

- De 10 à moins de 50 salariés : 500 €

- De 50 à moins de 300 salariés : 1000 €

- 300 salariés et plus : 2000 €

Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des établissements et du siège.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4 (d'origine)

Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} septembre, une collecte

s'effectuera prorata temporis pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Article 4 (Nouveau)
Recouvrement de la contribution

Mod. par Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 31 janvier de chaque année pour un paiement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité de 1 000 € (50 % du montant de la contribution la plus élevée) ainsi que des frais de recouvrement engagés.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Article 5
Affectation du montant des contributions

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

5.1
Association paritaire de gestion (ACJTM)

Vingt pour cent du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux dans la limite de deux représentants par organisation syndicale, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2
(Avenant 27 janv. 2020, étendu) - Acteurs du dialogue social

Cinquante pour cent du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

Trente pour cent sera reversé aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 6
Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 8 **Entrée en vigueur et dépôt de l'accord**

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'extension et au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Handicap

Accord du 10 septembre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO.

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Le présent accord a pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par la même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs handicapés dans la branche.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 2

Situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

La branche des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie a intégré dans son enquête emploi formation de 2019 un certain nombre de données sur le handicap afin d'avoir une vision plus précise de l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises qui la compose.

Ces indicateurs seront intégrés aux futures enquêtes emploi-formation afin de suivre les évolutions de l'OETH au sein de la branche. Ce suivi sera réalisé par une commission paritaire de suivi, définie à l'article 6 du présent accord.

Ce diagnostic a été complété par une étude quantitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et présentée dans le cadre des présentes discussions.

Il ressort de cette étude que le taux global de l'OETH 2018 au sein de la branche est de 2.73 % en 2018.

38 % des établissements atteignent le taux des 6 % par l'emploi direct ou indirect.

Les partenaires sociaux 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.

Article 3

Actions de sensibilisation et communication

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

La branche mettra en œuvre une opération de communication tous les ans lors de la semaine du handicap afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

La branche s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

Article 4

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

4.1

Recrutement et accueil

La branche des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie, tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises. Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des

personnes reconnus travailleurs handicapés grâce à la conclusion de CDI, de contrats d'alternance ou de CDD de plus de 6 mois, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeune ou adulte ainsi que les contrats d'apprentissage.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- Est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.
- Dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

Afin de faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail devra avoir lieu avant la prise de poste.

Le médecin du travail et les représentants du personnel, s'ils existent, seront associés à la réflexion portant sur l'aménagement de poste.

4.2

Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la branche des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (art. L. 6341-3 du code du travail) ;
- stages organisés par l'AGEFIPH «Appui projet» ;
- stages prescrits par l'institution Pôle emploi ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- stages «parcours de découvertes» ou «période d'observation» d'élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l'article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du code du travail (art. L. 5212-7-1 du code du travail).

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

Article 5

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

5.1

Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités des métiers font partis des raisons qui entraînent des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, la branche souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation notamment en favorisant le partenariat avec des centres de formation.

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises devront veiller à l'accessibilité liée à la mobilité dans le cadre de l'organisation des formations.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (pro A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF
- aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail (lecture labiale ...)

La commission de suivi veillera à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement à leur formation dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

5.2

Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur, pour l'adapter.

5.3

Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises aménageront les locaux de travail chaque fois que nécessaire.

Elles veilleront également, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, à ce que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et puisse transmettre ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention notamment auprès de l'AGEFIPH.

5.4

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises s'organiseront afin que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi une journée (fractionnable en deux demi-journées) sera accordée au salarié dans le cadre de la constitution de ce dossier.

5.5 Protection dans l'emploi

La branche accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif.

Sans préjudice des obligations de reclassement au bénéfice des autres salariés de la branche, les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, les entreprises de la branche, dans le cadre des critères d'ordre des licenciements, prendront en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

Article 6 Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi 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.

Cette commission suivra chaque année les indicateurs spécifiques à l'OETH issus du questionnaire emploi formation et s'assurera de la mise en œuvre de cet accord.

Article 7 Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 8 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

Article 9 Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

Convention collective nationale du 13 mars 1969 révisée par Accord du 11 avril 2022

Mod. par Accord 11 avril 2022, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les partenaires sociaux ont entendu actualiser la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de ladite convention.

Article 1

Objet et durée

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

La présente convention est conclue à durée indéterminée.

Article 2

Avantages acquis

L'application de la convention collective dans une entreprise de la branche ne peut pas être le motif d'une réduction des avantages acquis par les salariés avant l'application de la convention collective de branche présente.

Article 3

Droit syndical

Conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

Il est interdit aux employeurs, sous peine de délit d'entrave, de prendre en compte l'appartenance syndicale dans ses décisions ainsi que d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Article 4

Comité Social et Économique : définition

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, il est institué obligatoirement un comité social et économique (CSE). À défaut, l'employeur commet un délit d'entrave à la constitution du CSE, délit pénalement réprimé.

Les membres titulaires et suppléants du CSE sont désignés et exercent leur mandat dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à celui prévu au premier alinéa de cet article, un CSE peut cependant être mis en place.

Article 5

Comité Social et Économique : membres du CSE

L'exercice de la fonction de membre du CSE ne peut être une entrave à l'avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de la rémunération.

Ces membres bénéficient de la garantie légale d'augmentation de salaire lorsque leurs heures de délégation représentent au moins 30 % la durée du travail prévu au contrat, dans les conditions prévues à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

Les membres du CSE ne peuvent être sanctionnés ou licenciés en raison des faits découlant de l'exercice de leur mandat.

Les employeurs s'engagent à ne pas discriminer les salariés au regard de leur mandat.

Article 6 **Comité Social et Économique**

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à son représentant. Les parties précisent que les dispositions supplétives du Code du travail concernant tant les missions que les consultations du CSE demeurent applicables.

Article 7 **Comité Social et Économique : financement**

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par le CSE est assuré conformément aux articles L. 2312-81 et suivants du code du travail.

Les parties précisent que les dispositions supplétives du Code du travail concernant le financement des activités sociales et culturelles demeurent applicables.

Article 8 **Section syndicale**

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, et qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps et des locaux de travail. Les modalités précises de cette collecte peuvent être encadrées par accord d'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont offerts aux communications du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage ; cette transmission est seulement effectuée à titre informatif et ne constitue pas une demande d'autorisation.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Un accord d'entreprise peut venir prévoir davantage d'heures et de lieux.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun. À partir de 1000 salariés, celui-ci doit mettre un local distinct à disposition de chaque organisation syndicale représentative.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail et des heures de travail des participants s'ils ne bénéficient pas d'heures de délégation, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Au titre de la liberté syndicale, l'employeur n'a pas le droit de contrôler qui est adhérent de la section syndicale.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Article 9 **Délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux selon les conditions fixées à l'article L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical selon les dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à 12 h par mois, dans les entreprises ou

établissements occupant habituellement de 151 à 499 salariés : 18 h par mois, dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 500 salariés : 24 h par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus. Il s'agit notamment de toutes les réunions du CSE légalement prévues.

Article 10 **Rémunérations mensuelles garanties**

Les salaires minima garantis des salariés visés par la présente convention collective sont fixés par des accords paritaires annexés à la présente convention.

Ces annexes de barèmes de salaires minima sont numérotées et suivies de la lettre A.

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre le personnel masculin et le personnel féminin. Tout écart de rémunération doit être supprimé. L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

La mise en place d'un index égalité femme - homme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, selon les modalités légalement prévues. Les entreprises transmettront aux Délégués syndicaux et aux élus du CSE tous les éléments ayant permis le calcul de l'index.

Les employeurs doivent également respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Article 11 **Abattements sur la rémunération des jeunes salariés**

Les rémunérations des employés âgés de moins de 18 ans respecteront des abattements prévus par le code du travail.

Ces abattements cessent d'être applicables lorsque le jeune travailleur a au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche.

Article 12 **Apprentissage**

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage à respecter au moins le salaire minimal garanti légalement aux apprentis.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article 13 **Formation tout au long de la vie**

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, le compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

Elle porte également sur les besoins en formation au regard des orientations stratégiques de la branche en fonction des évolutions de l'activité économique du secteur et de l'évolution des emplois induits. Elle porte aussi sur l'évolution des certifications nécessaires pour la branche et les orientations sur l'apprentissage.

La formation professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Article 14 **Retraite complémentaire**

(Art. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.)

Les employeurs, liés par la présente convention collective, sont tenus d'adhérer au régime de retraite complémen-

taire des salariés non cadres institué par l'accord du 8 décembre 1961.

Le taux de la cotisation est obligatoirement fixé à 4 % du montant des salaires bruts ; la liberté est laissée à chaque employeur de choisir une institution de retraite dépendant de l'union nationale des institutions de retraites des salaires (UNIRS).

Article 15

Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat (e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex. préparateur/ préparatrice de commande ...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex. aide comptable F/H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

Article 16

Informations du salarié

Lors de l'embauche, l'employeur donne aux salariés la possibilité de prendre connaissance de la convention collective.

Un exemplaire de cette dernière sera remis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux.

Article 17

Visite d'information et de prévention

Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu à une visite d'information et de prévention dans les conditions prévues à l'article R. 4624-10 et suivants du code du travail.

Article 18

Période d'essai

Lorsqu'un salarié est embauché en contrat à durée indéterminée, et en cas de période d'essai, celle-ci est obligatoirement mentionnée dans le contrat de travail, et ne peut dépasser les durées suivantes :

- employé : 2 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois ;
- cadre : 4 mois.

Toutefois, cette période d'essai peut être renouvelée une fois, à la double condition que le renouvellement soit prévu dans le contrat de travail et qu'il fasse l'objet d'un avenant portant accord des parties. Ce renouvellement ne dépasse pas les durées suivantes :

- employé : 45 jours ;
- agent de maîtrise : 2 mois ;
- cadre : 2 mois.

Conformément à la loi, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) doit observer un délai minimal de prévenance, ainsi calculé :

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Pendant toute la durée de la période d'essai (période initiale + renouvellement éventuel) la rupture est libre de part et d'autre en ce qu'elle ne doit pas être motivée à l'autre partie, bien que ce motif de rupture doit reposer sur la finalité qui a conduit à mettre en place la période d'essai, à savoir l'appréciation de l'adéquation du salarié au poste de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, par l'employeur, à une date ne permettant pas de logger la totalité du délai de prévenance à l'intérieur de la période d'essai elle-même (période initiale et renouvellement compris), le temps correspondant au reliquat du délai de prévenance donnera lieu à une indemnisation sous forme «d'indemnité compensatrice de prévenance».

Si toutefois, le délai de prévenance venait à être exécuté au-delà de la période d'essai, dans la mesure où la fin de celle-ci aura été signifiée au salarié avant son expiration, la période d'essai ne sera pas prolongée pour autant tout comme l'embauche ne sera pas devenue définitive.

Exemple :

- un agent de maîtrise est embauché le 1^{er} janvier, la période d'essai initiale est de 3 mois (1^{er} janvier-31 mars) ;
- elle est renouvelée de 2 mois (1^{er} avril-31 mai) ;
- le 15 mai, l'employeur met fin à la période d'essai ;
- le contrat de travail se termine le 31 mai et une indemnité compensatrice de prévenance de 15 jours est due au salarié.

En cas de refus, par le salarié, du renouvellement de sa période d'essai proposé par l'employeur, «l'indemnité compensatrice de prévenance» ne sera pas due.

Article 19 **Situation personnelle du salarié**

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

- En faire la déclaration ;
- Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 20 **Conditions de travail**

La modification des conditions de travail, contrairement à la modification des éléments essentiels du contrat de travail, ne nécessite pas l'accord du salarié.

Tout changement d'un élément essentiel du contrat de travail, comme la fonction, entraînant une modification de salaire ou de catégorie ne pourra s'effectuer qu'après accord préalable entre l'employeur et le salarié.

Article 21 **Égalité professionnelle**

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié (e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié (e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Article 22 **Prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté, accordée aux salariés ayant 3, 6, 9, 12, 15 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée selon le barème des primes mensuelles d'ancienneté annexé à la présente convention.

Elle n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII (employés et agents de maîtrise).

Elle doit figurer d'une façon distincte sur les bulletins de paye.

Ces annexes de primes mensuelles d'ancienneté sont numérotées et suivies de la lettre B.

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

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté, sauf pour les périodes pour lesquels le Code du travail prévoit que ce n'est pas le cas. Il en va ainsi par exemple des maladies et accidents professionnels, des congés liés à la

parentalité et de l'activité partielle.

En cas de rupture du contrat de travail, un employé qui est à nouveau engagé dans la même entreprise conserve son droit à l'ancienneté si le travail est repris dans un délai n'excédant pas 5 ans.

Article 23 **Durée du Préavis**

Au terme de la période d'essai, pour les contrats à durée indéterminée, la durée du préavis autant pour l'employeur que le salarié, est d'un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres, sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave et des exceptions légales.

Après deux ans de présence, en cas de licenciement, le préavis sera de deux mois pour les employés.

Article 24 **Préavis : autorisation d'absence**

Pendant la période du préavis et jusqu'au moment où un contrat de travail aura été signé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

Pour les employés dont le préavis est porté à deux mois et pour les agents de maîtrise et les cadres, les deux heures seront prises au cours du dernier mois de préavis. Toutefois, d'un commun accord, ces absences pourront être réparties sur les deux ou trois mois du préavis, dans la limite de soixante heures.

Dans tous les cas, ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié.

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

Le salarié est tenu d'aviser l'employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi ; l'inobservation de cette obligation l'expose à ne pas être indemnisé des heures d'absence prises en cours de préavis.

Article 25 **Licenciements collectifs**

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le Comité Social et Économique sur les mesures qu'elle compte prendre. 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 des charges de famille, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des difficultés de réinsertion professionnelle des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis. En tout état de cause, il conservera le droit à son indemnité de licenciement.

Article 26 **Cas de force majeure**

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure dûment justifié n'entraînent pas la rupture du contrat de travail à condition que l'employeur soit informé dans le délai minimum compatible avec les circonstances.

Article 27 **Licenciement - Indemnité de licenciement**

(Art. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.)

Tout employé licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit :

- À partir de deux ans de présence, une indemnité d'un vingtième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence ;

- À partir de cinq ans de présence, une indemnité égale à 20 % du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement est limitée à trois fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'indemnité versée à partir de cinq ans de présence est réduite de moitié, le plafond de cette indemnité étant alors porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Article 28 **Priorité de réembauchage**

L'employé licencié par suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Article 29 **Indemnité de départ en retraite**

Mod. par Avenant 6 sept. 2022, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

(Avenant 6 sept. 2022, étendu) Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 27. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par la loi.

Article 30 **Jours fériés**

Tous les jours fériés sont en principe chômés. Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera un des jours fériés légaux, il percevra un salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail, excepté le 1^{er} mai qui suit les dispositions légales en vigueur.

Les jours fériés ne sont pas une cause de réduction de salaire.

Article 31 **Congés payés**

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés-payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par le suivi d'une formation professionnelle obligatoire, les périodes de réserve obligatoires, les congés maternité, les congés exceptionnels accordés en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.) Pour le cas précis de la maladie constaté par certificat médical, il n'y aura pas de réduction du nombre de congés payés annuel :

- pour une absence d'un mois maximum, si le salarié a de deux à cinq ans d'ancienneté ;

- pour une absence de deux mois maximum, si le salarié a plus de cinq ans d'ancienneté.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.) Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Un mois avant les premiers départs, et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et portée à la connaissance des intéressés.

Article 32 **Congés de courte durée**

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 ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrables ;

— Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS après un an de présence : 6 jours ouvrables ;

— Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

— Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;

— Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 3 jours ouvrables ;

— Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;

— Décès d'un autre ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable

— Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

— Journée civique : 1 jour ouvrable

— L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

— L'annonce d'une pathologie chronique (nécessitant un apprentissage thérapeutique) ou le cancer de leur enfant : 2 jours ouvrables

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans les conditions prévues par les articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail, un salarié peut également avoir droit à un congé pour aider un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 33 **Arrêt Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une cause de sanction pouvant éventuellement mener à la rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence, afin de bénéficier de l'indemnité complémentaire journalière. Dans tous les cas, le salarié se doit de justifier ses absences.

En aucun cas les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs ont le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et d'un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

À partir du trente et unième jour d'absence, ou du onzième jour d'hospitalisation, les employés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

— Après deux ans de présence : un mois à 75 % ;

— Après trois ans de présence : un mois à 100 % ;

— Après cinq ans de présence : un mois à 100 %, un mois à 75 %.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.) L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus d'un mois ou deux mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

Article 34 **Accidents du travail**

Mod. par Avenant 6 sept. 2022, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

(Avenant 6 sept. 2022, étendu) Les dispositions de l'article 33 de la convention, relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, d'une part, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale, d'autre part, cette indemnité sera versée en cours de préavis.

Article 35 **Congé maternité**

Les salariées auront droit au congé maternité selon les conditions de l'article L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 75 p. 100 de leur salaire.

Toutefois, entre deux ans et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration de son congé de maternité ; cette indemnité sera payée par tiers pendant les trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

Article 36 **Suites à la naissance ou à l'adoption**

Les salarié(e)s pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé non rémunéré d'une durée maximum d'un an pour élever leur enfant.

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

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, dans les conditions définies par l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail. Une période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours consécutifs doit être prise immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours.

Les trois jours du congé de naissance sont à la charge de l'employeur, pour les 25 jours restants le salarié bénéficie des indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité.

En cas d'adoption d'un enfant, le salarié qui a l'autorité administrative pourra bénéficier d'un congé d'adoption dans les conditions définies par les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un (e) salarié (e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié (e) s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié (e) s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

Article 37 **Parentalité**

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariés et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/ adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariés et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ ou à son retour de congé, tout salarié a droit, s'il le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité :
 - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
 - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

Article 38 **Commission paritaire de conciliation**

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale. Ce recours à la commission paritaire nationale constitue une faculté dont l'usage est laissé à l'appréciation de l'une ou l'autre des parties.

Celle-ci conserve le droit de porter directement ses litiges devant les juridictions compétentes.

Cette commission paritaire sera composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés et se réunira dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.

Article 39 **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Article 39-1 **Composition**

La commission est composée de la façon suivante :

- Un collège salarié comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

De plus, chaque collège pourra faire appel à un expert, à la condition de prévenir l'autre collège.

Le secrétariat sera assuré par la délégation patronale.

Lors des réunions, aucun quorum n'est exigé.

Article 39-2 **Missions**

La CCPNI remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis à vis des pouvoirs publics
- Elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

-
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi
 - Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne temps...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

- Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 3 fois par an, et notamment :

- Au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
 - L'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
- Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
 - L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne Interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 39-3

Transmission des accords d'entreprise de la branche à la CPPNI

La partie la plus diligente transmet à la CPPNI les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : fcjt@fcjt.org, ou par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse postale suivante : 105, rue du Faubourg Saint Honoré- 75008 Paris.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 39-4

Périodicité des négociations

La commission se réunira au moins 3 fois par an et à la demande de l'un des 2 collèges, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Article 39-5

Fonctionnement des réunions paritaires

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, 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 et dans la mesure du possible au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires.

Le secrétariat organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il rédige un compte rendu des séances, qui est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du Ministère du Travail.

Le secrétariat transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance qui lui est adressée et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux

Article 40 **Dispositions finales**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 41 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que la présente convention a vocation à régir sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

Article 42 **Dépôt - Extension**

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

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

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

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

Article 43 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable 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 44 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 45

Les dispositions de la présente convention ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables de la loi du 1^{er} juin 1924 applicable aux départements du Rhin et de la Moselle.

Article 46

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail, les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation.

Le temps passé dans ces réunions est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de huit jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant, dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, un seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions de CPPNI ou de commissions seront remboursés sur justificatif (transport SNCF, seconde classe), à parts égales, par organisation patronale.

ANNEXES

Classifications

Avenant n° 16 du 15 décembre 2017

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 10 du 28 avril 1992. Il est ainsi rédigé :

Classification des emplois

Préambule

Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis l'entrée en vigueur des précédentes classifications, les parties signataires sont convenues d'adopter les nouvelles dispositions suivantes, instituant une classification des emplois par niveaux, selon les filières suivantes :

- Fonctions support et management (administratif)
- Achat et sourcing
- Commerce
- Marketing opérationnel
- Marketing produits
- E-commerce
- Logistique / Gestion des flux
- Qualité / Environnement

Cette nouvelle classification est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail.

Elle prend en compte l'expérience professionnelle ou les diplômes dont sont titulaires les salariés, mais dans la mesure où ils correspondent à la spécificité du poste de travail.

Elle prend en compte, également, l'évolution d'un certain nombre d'emplois vers des compétences multiples.

Les emplois de la classification peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, sans discrimination, quel que soit l'emploi occupé.

Niveau I

Emploi exigeant une formation ou une adaptation au poste de travail, d'où l'exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises.

Niveau II

Emploi nécessitant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation initiale ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable (Titulaires d'un CAP ou connaissances équivalentes).

Niveau III

Emploi se traduisant par la mise en œuvre d'un savoir-faire et des connaissances impliquant la maîtrise de procédures et la capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations courantes et à l'évolution du métier (Brevet pro ou BAC pro ou connaissances équivalentes).

Niveau IV

Emploi nécessitant la connaissance des techniques et des méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (BAC professionnel avec expérience ou équivalence).

Niveau V

Emploi nécessitant une expérience ou un diplôme (professionnel ou équivalent) d'une fonction technique spécifique (logistique, administrative, commerciale...) Cet emploi requiert prise d'initiatives, organisation et relations avec son équipe et les autres services.

Niveau VI

Emploi nécessitant la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives. Cette mission implique l'organisation, la formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, l'animation du personnel.

Ou

Emploi correspondant à des missions équivalentes comprenant une responsabilité et une technicité spécialisées sans assumer l'animation de personnel.

Les connaissances ont été acquises :

- soit par formation initiale spécifique ou une formation continue à un niveau égal ou supérieur au BTS (les diplômes sont pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
- soit par expérience professionnelle équivalente.

Cet emploi comporte des travaux, des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes connus dont le choix et la combinaison exigent un apport de solutions professionnelles.

Niveau VII

Emploi attribué au salarié ayant les compétences du niveau VI échelon 3 et dont la performance est prouvée dans la fonction.

Cadres

Définition Générale :

Emploi nécessitant la participation à la conception des projets de l'entreprise et/ou avec une délégation de direction, avec autonomie et responsabilité.

Emploi qui peut s'exercer seul, en raison de sa haute technicité, ou en encadrant une ou des équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis, et de leur transmettre du savoir-faire à tous les niveaux.

Niveau I

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité.

Niveau II

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation attachée à ses domaines d'activité.

Niveau III

Emploi nécessitant une délégation pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise.

Niveau IV

Emploi de cadre dirigeant nécessitant de recevoir un pouvoir formel de décisions.

Fonctions support et management général (administratif)

Employé niveau I

Employé administratif

Employé exécutant des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie.

Agent de maintenance

Effectue le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel, ainsi que des réparations et/ou travaux simples.

Employé niveau II

Hôte d'accueil

Employé gérant les appels téléphoniques et assurant dans l'intervalle l'accueil des visiteurs. Peut assurer d'autres travaux administratifs courants.

Aide comptable

Employé capable d'effectuer les opérations comptables selon les directives de son responsable.

Assistant administratif

Assure sous contrôle, le fonctionnement d'un secrétariat courant (prise et frappe du courrier, rédaction du courrier simple à partir de directives précises, classements, dossiers...).

Technicien de maintenance

Effectue la maintenance technique des locaux et/ou du matériel, ou tous types de travaux pour lesquels. Il possède

les habilitations, les certifications ou les qualifications nécessaires.

Employé niveau IV

Comptable

Établit et présente les différents éléments du bilan et des comptes d'exploitation et en donne les justifications nécessaires.

Assistant crédit

En charge du recouvrement et des relances clients.

Technicien informatique

Son expérience et ses connaissances dans la maintenance des matériels et logiciels informatiques lui permettent d'être un support aux utilisateurs.

Gestionnaire transports

Organise et optimise le transport des marchandises en faisant appel à des prestataires

Employé niveau V

Assistant spécialisé

Est rattaché à un chef de service et possède une spécificité métier.

Gestionnaire paie

En charge de la préparation, de la saisie et du contrôle de la paie ainsi que des cotisations sociales.

Agent maîtrise niveau VI

Trésorier

Gère et optimise les flux financiers sous l'autorité du Directeur Administratif et Financier

Contrôleur de gestion

Construit, met en application et analyse les budgets et les écarts

Chargé recrutement ou formation

Soutient les opérationnels dans la définition des profils de poste, la sélection des candidats

Administrateur réseaux

Gère les serveurs et les infrastructures d'un réseau informatique de l'entreprise

Analyste programmeur / développeur

Expert des langages informatiques ; réalise et met en œuvre des logiciels dans un langage de programmation

Responsable maintenance / technique/sécurité

Supervise la maintenance du site. Il gère les prestations des fournisseurs extérieurs dans le cadre de sa mission. Il assure le contrôle de toutes les installations liées à la sécurité.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable recrutement ou formation

En charge du recensement des besoins de formation, de l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que du développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise.

En charge de la recherche et de la sélection des candidats.

Juriste d'entreprise

Conseille l'entreprise dans un domaine juridique spécifique

Chef de projet

Responsable de l'étude, de la mise en place et du suivi de projets

Cadre niveau II

Responsable administratif et financier / RH / informatique / services généraux

Responsable d'un service.

Cadre niveau III

Directeur administratif et financier / ressources humaines / DSI

Responsable de ses services au regard de la stratégie de l'entreprise

Cadre niveau IV

Cadre dirigeant

Achats et sourcing

Employé niveau II

Assistant achat débutant

Débute dans le métier des achats

Employé niveau III

Assistant achats

Travaille en soutien aux équipes opérationnelles d'acheteurs pour faciliter la réalisation des différentes étapes qui encadrent le processus achats.

Employé niveau V

Gestionnaire achats / approvisionnement

Planifie, organise et optimise toutes les tâches nécessaires à la passation des commandes.

Participe au suivi, à la relance des commandes en cours.

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur sourcing

Déploie et anime un programme de référencement des fournisseurs en collaboration étroite avec les acheteurs et les chefs de produits.

Cadre niveau I

Acheteur / sourceur

Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts délais et qualité.

Chef de produits

Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits de sa conception à sa commercialisation selon la stratégie commerciale de l'entreprise.

Responsable approvisionnement

Analyse les prévisions de vente, ordonnance les achats et/ou pilote les réassorts

Cadre niveau II

Responsable achats

Identifie les fournisseurs susceptibles de répondre aux besoins de l'entreprise, négocie l'achat de produits et / ou de matières premières et contrôle le respect des engagements pris par les fournisseurs

Cadre niveau III

Directeurs achats

Définit la stratégie achat pour une typologie de produits ou matières premières (fournisseurs, prix, quantités...) et encadre une équipe

Commerce

Employé niveau II

Démonstrateur / vendeur / conseiller de vente débutant

Démarre dans la fonction commerce

Employé niveau III

Promoteur des ventes / merchandiseur

S'assure, sur son périmètre géographique, de l'assortiment et la mise en rayon dans le respect de la politique de merchandising de l'entreprise dans les points de vente, met en œuvre les actions promotionnelles des produits. Est amené à prendre des commandes et promouvoir des opérations commerciales

Démonstrateur

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une marque chez un client.

Vendeur/conseiller de vente

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une ou plusieurs marques

Assistant ADV

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion

des relations avec les clients.

Employé niveau IV

Vendeur itinérant

Développe un portefeuille de clientèle, établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.

Assistant ADV export

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients. Il maîtrise au moins une langue étrangère.

Employé niveau V

Gestionnaire de flux

Gère et optimise les flux de marchandises et s'assure du bon niveau de stock du portefeuille points de vente qui lui est confié.

Agent maîtrise niveau VI

Visuel merchandiser

Conçoit et réalise l'aménagement des vitrines d'espaces de vente pour valoriser les produits

Responsable de magasin

Assure la gestion courante du magasin et anime une équipe de vendeurs

Attaché commercial

Prospecte et vend en clientèle les produits, services et compétences de l'entreprise.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable grands comptes

Négocie et suit les grands comptes nationaux, développe les portefeuilles clients.

Développeur d'enseigne/expansion :

Participe à la politique d'expansion et de dynamisation d'un réseau de points de vente

Chef des ventes / responsable de réseaux / responsable commercial

Coordonne une ou plusieurs équipes commerciales ou réseaux de points de vente, organise et suit l'activité de la force de vente.

Responsable / gestionnaire de flux

Coordonne les flux d'acheminement et les stocks de produits des points de vente de l'entreprise. Supervise les gestionnaires de flux.

Responsable ADV / export

Est responsable d'un service ADV / Export

Cadre niveau II

Directeur des ventes

Applique la politique commerciale avec son équipe

Cadre niveau III

Directeur commercial

Définit la politique commerciale et dirige une ou plusieurs équipes de vente

Marketing opérationnel

Employé niveau III

Assistant(e) marketing

Assiste un responsable ou un service marketing

Employé niveau IV

Infographiste

Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia.

Employé niveau V

Web master / intégrateur

Recherche et définit les concepts créatifs de projets multimédia, supervise la réalisation des projets retenus en cohé-

rence avec la stratégie commerciale.

Graphiste

Conçoit des solutions de communication visuelle, sur plusieurs types de supports

Photographe

Réalise des prises de vue permettant de valoriser les produits

Agent maîtrise niveau VI

Social média manager

Rédige les contenus destinés aux réseaux sociaux et les anime

Chargé de communication

Développe des actions de communication vers des publics variés en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise ou des marques.

Chargé de marketing

Analyse les attentes des clients et l'offre de la concurrence pour assurer au maximum le succès commercial. Met en œuvre les opérations de marketing.

Cadre niveau I

Responsable marketing digital

Anime, mesure et développe la présence online des marques et du site marchand, pour accroître la notoriété et soutenir l'activité commerciale

Responsable marketing / communication

Professionnel de la communication qui conçoit des solutions de communication visuelle.

Attaché de presse

Sélectionne les informations à transmettre aux journalistes et réalise les dossiers de presse.

Cadre niveau II

Directeur Web

Assure la conception et la réalisation graphiques et artistiques d'un projet Web

Cadre niveau III

Directeur marketing

Met en œuvre des stratégies pour développer les ventes

Marketing produits

Employé niveau III

Assistant(e) produits

Assiste un responsable ou un service produits.

Employé niveau IV

Modéliste

Analyse l'ébauche, la découpe en pièces pour ensuite réaliser un patron ou un modèle en tissu avec tous les repères de couture.

Employé niveau V

Styliste

Dessine les modèles qui composent les collections

Agent maîtrise niveau VI

Styliste designer

Anticipe les tendances de la mode pour faire évoluer les gammes produits.

Cadre niveau I

Chef des marchés

Intervient depuis la conception d'un produit jusqu'à sa mise à disposition auprès des consommateurs. Est garant du développement d'un produit, d'une ligne de produits ou d'une marque sur un territoire défini.

Cadre niveau II

Chef de groupe

Définit la stratégie à moyen ou long terme pour son groupe de produits ou de marques

Cadre niveau III

Directeur de collections

Définit les structures de collections et dirige les équipes produits

E-commerce

Agent maîtrise niveau VI

Coordonnateur e-commerce

Coordonne les activités et les projets e-commerce en vue de développer le chiffre d'affaires et le trafic.

Cadre niveau I

Chef de projet e-commerce

Intervient en tant que chef de projet sur un/des poste(s) de site e-commerce. Mène à bien les différentes actions nécessaires à sa/leur mise(s) en place.

Responsable e-commerce

Développe le trafic des sites e-commerce pour développer le chiffre d'affaires.

Logistique / Gestion des flux

Employé niveau I

Agent logistique / Magasinier

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux simples de manutention et d'aide à la préparation de commandes, à l'emballage, au conditionnement, à l'étiquetage, à l'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste.

Employé niveau II

Préparateur de commandes

Assure la préparation des commandes dans le respect des procédures de l'entreprise en maîtrisant les outils nécessaires.

Opérateur logistique

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux de manutention et de préparation de commandes, d'emballage, de conditionnement, d'étiquetage, d'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste. Il effectue la remise à niveau physique des stocks suivant les consignes.

Opérateur réception / Expédition

Assure la réception et l'expédition de la marchandise en maîtrisant les outils nécessaires et effectue toutes les opérations et vérifications concernant la réception et l'expédition dans le respect des procédures.

Employé niveau III

Chauffeur / Livreur

Participe et veille au chargement et déchargement des marchandises et effectue des livraisons. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Contrôle et s'assure du bon état de marche de son véhicule et des dispositifs de sécurité.

Cariste

Opérateur logistique ayant le permis cariste et les autorisations nécessaires à l'exercice des tâches qui lui sont confiées.

Employé niveau IV

Gestionnaire de stocks

Gère et optimise les stocks (entrées et sorties des marchandises) pour minimiser le niveau des stocks sans risquer la rupture.

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique jusqu'à 5 employés.

Employé niveau V

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique au-delà de 5 employés.

Agent maîtrise niveau VI

Chef de groupe logistique

Encadre plusieurs chefs d'équipe.

Cadre niveau I

Responsable logistique de site et/ou d'exploitation
Encadre et organise le travail des équipes
Responsable transports
Négocie les marchés et coordonne les flux de transport
Cadre niveau II
Directeur logistique de site et/ou d'exploitation
Supervise, anime, administre les ressources et les moyens.
Gère le centre de profit.
Cadre niveau III
Directeur logistique multi sites
Supervise, anime, administre les ressources et les moyens de plusieurs sites.
Gère les centres de profit.

Qualité environnement

Employé niveau II
Assistant qualité
Participe aux tests qualité
Employé niveau III
Contrôleur qualité
Contrôle la qualité et la quantité des produits finis selon les normes en vigueur et les procédures de l'entreprise.
Employé niveau V
Gestionnaire environnement et développement durable
S'assure du respect de la réglementation et de la mise en œuvre des procédures liées à l'environnement.
Cadre niveau I
Responsable environnement et développement durable
Garant de la politique environnementale de son entreprise
Responsable des normes qualité
S'assure de la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.
Cadre niveau II
Directeur environnement et développement durable
Définit et décline la politique environnementale de son entreprise
Directeur des normes qualité
Garantit la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Article 1 Période transitoire

Il est prévu par les parties signataires une période transitoire. Le but de cette période est de permettre l'examen d'application et l'étude des aménagements qui pourraient être nécessaires.
La période transitoire commence à compter de la date de la signature du présent accord, pour s'achever au plus tard 6 mois après l'extension.
Les échelons employés 1, 2 et 3 sont remplacés par les échelons A et B.
Les échelons agents de maîtrise 1, 2 et 3 sont remplacés par les échelons A, B et C.
Les échelons cadres 1 et 2 sont remplacés par les échelons A et B.
À la date de mise en place de l'accord dans l'entreprise, les employés des échelons 1 se verront attribuer automatiquement l'échelon A et les employés des échelons 2 et 3 se verront attribuer l'échelon B.
Pour les nouveaux entrants :
L'échelon A du statut employé, agent de maîtrise et cadre, correspond à la définition générale du niveau.
L'échelon B du statut employé, agent de maîtrise et cadre, s'obtient au maximum après 4 ans dans le poste ou préalablement sur appréciation de l'employeur.
L'échelon C du statut agent de maîtrise, s'acquiert sur appréciation de l'employeur à partir de l'échelon A ou B parmi les critères définis par la branche : expertise, force de propositions, prise d'initiatives, résolution de problèmes,

communication de son savoir.

Article 2

En vertu des dispositions des articles L. 2231-6 du Code du Travail, le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Primes

Primes mensuelles d'ancienneté Avenant n° 36/B du 28 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} février 2016 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures

Catégories	Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Employés	I	29,67 €	53,34 €	77,01 €	100,69 €	124,36 €
	II	30,70 €	55,38 €	80,08 €	104,77 €	129,47 €
	III	30,85 €	55,70 €	80,56 €	105,41 €	130,26 €
	IV	31,20 €	56,39 €	81,59 €	106,78 €	131,98 €
	V	33,84 €	61,67 €	89,50 €	117,34 €	145,16 €
Agents de maîtrise	VI	40,69 €	75,37 €	110,06 €	144,75 €	179,43 €
	VII	45,96 €	85,93 €	125,90 €	165,87 €	205,83 €

Notes :

— La prime d'ancienneté n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII. Elle n'est pas due aux cadres.

— En vertu des dispositions de l'article 23 de la Convention Collective de la profession, la prime d'ancienneté doit figurer de façon distincte sur les fiches de paye.

Annexe 37/B du 26 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (IDCC 500).

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

Article 1

Primes d'ancienneté

Les parties signataires conviennent de rajouter 2 niveaux supplémentaires à la grille des primes d'ancienneté et de réévaluer la grille de 1,2 %.

Cette grille mensuelle est applicable à compter du mois qui suit la date de signature sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégories	Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans
Employés	I	30,03 €	53,98 €	77,93 €	101,90 €	125,85 €	149,81 €	173,76 €
	II	31,07 €	56,04 €	81,04 €	106,03 €	131,02 €	156,00 €	180,98 €
	III	31,22 €	56,37 €	81,53 €	106,67 €	131,82 €	156,97 €	182,12 €
	IV	31,57 €	57,07 €	82,57 €	108,06 €	133,56 €	159,06 €	184,55 €
	V	34,25 €	62,41 €	90,57 €	118,75 €	146,90 €	175,07 €	203,23 €
Agents de maîtrise	VI	41,18 €	76,27 €	111,38 €	146,49 €	181,58 €	216,68 €	251,78 €
	VII	46,51 €	86,96 €	127,41 €	167,86 €	208,30 €	248,75 €	289,20 €

Notes

La prime d'ancienneté n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII. Elle n'est pas due aux cadres.

La prime d'ancienneté doit figurer de façon distincte sur le bulletin de paye.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 3

Dépôt et extension

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

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

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

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

Annexe départementale

Dispositions particulières à la région Île-de-France

Avenant n° 1 du 13 mars 1969

[Étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970 et modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 22 mai 1989, étendu par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989]

Pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), les articles 30, 32, 34, 36 et 38 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit :

Article 11
Abattement d'âge pour les jeunes salariés

(Supprimé par avenant n° 7 du 22 mai 1989, étendu par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989)

Article 30
Congédiement - Indemnité de congédiement

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Tout employé congédié lorsqu'il a droit au délai-congé reçoit :

- à partir de deux ans de présence, une indemnité de un vingtième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence ;
- à partir de cinq ans de présence, une indemnité égale à 20 p. 100 du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence.

L'indemnité de congédiement est limitée à quatre fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'indemnité versée à partir de cinq ans de présence est réduite de moitié.

Article 32
Indemnité de départ en retraite

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 25 mai 1984, étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite, bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article R. 122-1 du code du travail, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Article 34
Congés payés

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les congés de maternité, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical et assimilés à un temps de travail effectif, les permissions exceptionnelles accordées en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne pourront être assimilées à un temps de travail effectif que :

- pendant un mois, si le salarié a de un an à cinq ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, si le salarié a de cinq à vingt ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, si le salarié a plus de vingt ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Un mois avant les premiers départs, et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et portée à la connaissance des intéressés.

Le personnel dont les enfants fréquentent les établissements scolaires bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires dans toute la mesure du possible.

Article 36
Maladie

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970, étendu par arrêté du 2 novembre 1970, JO 13 décembre 1970)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence.

En aucun cas, les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs auraient le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

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

- après un an de présence : un mois à 100 p. 100 ;
- après cinq ans de présence : un mois à 100 p. 100, un mois à 75 p. 100 ;
- après dix ans de présence : deux mois à 100 p. 100 ;
- après vingt ans de présence : trois mois à 100 p. 100.

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus de un, deux ou trois mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

Dans le cas de maladie d'une durée supérieure à trente jours, le délai de carence de dix jours sera ramené à trois jours, la période totale d'indemnisation n'étant pas modifiée.

Article 38 **Maternité**

En application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, un congé de quatorze à vingt semaines consécutives sera accordé aux employées en état de grossesse.

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 75 p. 100 de leur salaire pendant les six semaines précédant l'accouchement et 100 p. 100 pendant les huit semaines suivantes.

Toutefois entre un an et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration du congé de maternité ; cette indemnité sera payée par un tiers pendant trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Les employées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement d'une durée maximum de un an pour élever leur enfant.

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

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Tous les autres articles de la convention collective nationale sont applicables.

La convention collective nationale du 13 mars 1969 modifiée et l'avenant n° 1 du 13 mars 1969 modifié annulent et remplacent la convention collective signée le 22 mai 1957 et valable pour Paris et les anciens départements de la Seine et de Seine-et-Oise et applicable jusqu'au 31 décembre 1968.

SALAIRES

Avenant n° 52/A du 26 mars 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} avril 2018 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	1	1500
		2	1502
		3	1504
	II	1	1506
		2	1508
		3	1510
	III	1	1515
		2	1521
		3	1526
	IV	1	1532
		2	1542
		3	1552
	V	1	1562
		2	1572
		3	1585
Agents de Maîtrise	VI	1	1726
		2	1808
		3	1920
	VII	Échelon unique	2064
Cadres	I	1	2363
		2	2584
	II	1	2977
		2	3537
	III	Échelon unique	3996
Notes :			
1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.			
2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon 1 passent automatiquement au niveau I - échelon 2.			

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter de la mise en place de la nouvelle classification au sein de l'entreprise. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements

d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1500
		B	1504
	II	A	1508
		B	1510
	III	A	1521
		B	1526
	IV	A	1542
		B	1552
Agents de Maîtrise	VI	A	1726
		B	1808
		C	1920
	VII	Échelon unique	2064
Cadres	I	A	2363
		B	2584
	II	A	2977
		B	3537
	III	Échelon unique	3996
Notes : 1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport. 2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B.			

Annexe n° 52/A du 21 mai 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFE CGC.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent accord sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelon	Salaire minima
Employés	I	A	1522
		B	1524
	II	A	1528
		B	1530
	III	A	1541
		B	1546
	IV	A	1562
		B	1572
Agents de maîtrise	VI	A	1749
		B	1831
		C	1945
	VII	Échelon unique	2091
Cadres	I	A	2394
		B	2617
	II	A	3016
		B	3583
	III	Échelon unique	4048
<p>Note :</p> <p>1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.</p> <p>2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B</p>			

Annexe n° 53/A du 10 septembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature.

Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Le sujet des minima conventionnels sera mis à l'ordre du jour de la 1^{ère} Commission Mixte Paritaire de 2022.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 555
		B	1 555
	II	A	1 556
		B	1 558
	III	A	1 569
		B	1 574
	IV	A	1 590
		B	1 600
Agents de maîtrise	VI	A	1 780
		B	1 864
		C	1 980
	VII	Échelon unique	2 129
Cadres	I	A	2 437
		B	2 664
	II	A	3 070
		B	3 647
	III	Échelon unique	4 121

Notes

- Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.
- Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B.

Annexe 55/A du 6 septembre 2022

[Étendu par arr. 28 nov. 2022, JO 10 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1 Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Au-delà de la négociation sur les minima conventionnels, les parties signataires conviennent de la nécessité d'entamer des négociations sur les classifications dès la prochaine augmentation du Smic.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 679
		B	1 684
	II	A	1 704
		B	1 709
	III	A	1 729
		B	1 734
	IV	A	1 754
		B	1 759
Agents de maîtrise	VI	A	1 909
		B	1 994
		C	2 109
	VII	Échelon unique	2 259
Cadres	I	A	2 549
		B	2 769
	II	A	3 175
		B	3 760
	III	Échelon unique	4 240

Note :

1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I - échelon A passent automatiquement au niveau I - échelon B.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 3

Publicité, extension

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

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

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

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

Annexe 56/A du 26 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (IDCC 500).

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

Article 1

Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature.

Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima en €
Employés	I	A	1813
		B	1819
	II	A	1840
		B	1846
	III	A	1867
		B	1873
	IV	A	1894
		B	1900
	V	A	1921
		B	1927
Agents de maîtrise	VI	A	2062
		B	2154
		C	2278
	VII	Échelon unique	2440
Cadres	I	A	2753
		B	2991
	II	A	3429
		B	4061
	III	Échelon unique	4579

Note :

1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau 1 - échelon A passent automatiquement au niveau 1 - échelon B.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 3

Dépôt et extension

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

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

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

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Avenant n° 15 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 2, 22 oct. 2015, étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 vis à vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues cas de changement de ces textes.

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (Brochure JO n° 3148).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Article 2

Application du régime de prévoyance des employeurs

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Article 2.1

Application obligatoire pour les non cadres

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT) ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés non cadres. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

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

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

Article 2.2

Application facultative pour les cadres

Les employeurs ont la possibilité de faire bénéficier à leurs salariés cadres des garanties du régime afin notamment de remplir leur obligation de prévoyance issue de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Titre 1

Personnel couvert

Article 3

Définition du personnel couvert

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

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

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Article 4 **Conséquences de la suspension du contrat de travail**

4.1 **Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

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

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc..., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

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

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

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

Article 5 **Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale**

Mod. par Avenant n° 2, 22 oct. 2015, étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

a **Bénéficiaires**

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

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

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

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

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

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

b
Mise en œuvre de la portabilité

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

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

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail. (Al. exclu de l'extension par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill.)

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code du Travail et celles prévues aux articles 36 et 37 de la présente Convention Collective ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c
Durée du maintien de l'affiliation

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

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

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

d
Salaire de référence

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

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

e
Financement

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

Titre 2
Garanties

Article 6
Définitions

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge

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

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

Conjoint et concubin

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

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

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

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

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

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

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

Article 8

Garanties décès

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

8-1

Capital en cas de décès

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

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un PACS au salarié, à défaut, au concubin,
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représenté, légitimes, reconnus ou adoptifs,
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants,
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

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

Pour les salariés cadres :

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

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

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

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

Décès non-accidentel :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 300 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 350 %

Décès accidentel :

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

Pour les salariés non-cadres :

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

Décès toutes causes :

Salarié célibataire, veuf, divorcé 70 %

Salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage 80 %

Majoration par enfant à charge 10 %

8-2

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation «capital décès accidentel» qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que définit ci-dessus.

8-3

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Double effet

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

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

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

8-4

Allocation obsèques

Pour les salariés cadres :

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

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

Pour les salariés non cadres :

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

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

8-5 Rente éducation

8-5-1 Définition

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

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

8-5-2 Montant et service de la rente

Pour les salariés, cadres :

Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

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

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

Pour les salariés non cadres :

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

8-6 (Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Exclusions

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

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

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

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil "Ultra Léger Motorisé" (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;

— (Exclu de l'extension par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv.) de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le Code de la route ;

- (Exclu de l'extension par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv.) de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;

— d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

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

— des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;

— des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;

— des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects

— d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;

— des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 9

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

9-1

Garantie incapacité temporaire de travail

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

9-1-1

Définitions

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

9-1-2

Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

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

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

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

9-1-3

Montant

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

Pour les salariés cadres :

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

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

Pour les salariés non-cadres :

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

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

9-1-4

Durée

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

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

9-2

Garantie Invalidité

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

9-2-1

Définitions

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

Par invalidité il faut entendre la réduction au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la Sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1^{ère} catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2^{ème} catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3^{ème} catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la Sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalides de la Sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la Sécurité sociale.

9-2-2

Montant

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

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

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

seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

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

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

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

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

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

Pour les salariés non-cadres :

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

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

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

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

9-2-3 Durée

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

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

— s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur recommandé que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;

— en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale ;

— en cas de décès du salarié ;

— au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié.

9.3

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

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

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

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

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

Article 10 (d'origine) Revalorisation des prestations en cours de service

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

— Les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s'appliquent qu'aux arrêts de plus de six mois continus.

— Les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP. Les rentes sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union OCIRP. (Avenant n° 1,8 juill. 2014, étendu) Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

(Avenant n° 1,8 juill. 2014, étendu) L'employeur devra organiser auprès du nouvel organisme assureur les revalorisations des prestations en cours de service.

Article 10 (Nouveau)

Revalorisation des prestations en cours de service

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT.

Les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'indice de revalorisation de l'année N correspond à 90 % du taux de rendement comptable le plus bas de l'actif général Prévoyance des organismes assureurs constaté au 31 décembre N – 2 sous déduction du taux technique constaté au 31 décembre N – 2 et sous réserve que le résultat excédentaire du régime au titre de l'exercice N – 2 constaté en N permette de financer ces revalorisations

Les rentes d'éducation sont revalorisées chaque année pendant la vie du contrat selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

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

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

Les revalorisations des arrêts de survenances antérieures au 31 décembre 2024 pour les prestations incapacité de travail et invalidité s'appliquent toujours dans les conditions précédentes sur l'indice AGIRC-ARRCO et à la même date.

Titre 3 Cotisations

Article 11 Cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

11-1

Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

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

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % Tranche A à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation.

11.3

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

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

Voir les tableaux de cotisations en annexes 1 et 2.

Titre 4

Gestion du régime de prévoyance

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Article 12

Organismes assureurs recommandés

Les parties signataires décident de recommander l'adhésion, pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance, aux institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale co-recommandées ci-après :

— AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 35 Boulevard Brune 75014 Paris,

— l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 17 rue de Marignan 75008 Paris, pour la garantie Rente Éducation,

— Humanis Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance Capital Décès ou Invalidité permanente et absolue, Frais d'obsèques et Incapacité temporaire de travail - Invalidité.

Les organismes assureurs co-recommandés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une co-assurance avec une quote part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs recommandés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apériteur de la collectivité des assureurs recommandés, et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la Commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Article 13

Réexamen de la mutualisation

Les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2014 les conditions et modalités de la recommandation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

À cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs recommandés et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des recommandations effectuées.

En cas de dénonciation de la recommandation, les prestations «incapacité, invalidité» et «rente éducation» en cours

continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties «capital décès» et «rente éducation» au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non renouvellement de la recommandation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations ainsi que le maintien des garanties «capital décès» et «rente éducation» au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Article 14 **Reprise des encours**

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces «encours» auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

— Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant.

— Soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté.

— Soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise existante, au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs recommandés ci-dessus plus de 12 mois après la date de signature du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Article 15 **Commission de contrôle et de gestion**

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

15.1

(Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu) Commission de contrôle et gestion / fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance recommandés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives.

Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins 2 fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergements, repas,...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association, conformément aux conditions fixées ci-dessous et après remise des justificatifs originaux :

Billet aller/retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 Km ;

Lorsque la durée du déplacement, aller/retour dépasse 5 h, prise en charge des frais de repas dans la limite de un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti».

Pour ce faire, la Commission bénéficie d'un financement à concurrence d'1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultat du régime.

15-2

Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. Elle s'engage avec les organismes assureurs recommandés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance recommandés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1^{er} octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Titre 5

Date d'entrée en vigueur et extension

Article 16

Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 17

Extension du présent avenant - Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 18

Durée - Révision - Dénonciation

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

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

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

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

Annexe 1 : régime non-cadres

Cotisations non cadres en % salaire brut TA

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Garanties décès et IAD		

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Célibataire, Divorcé Veuf sans enfant	70 %	0,17 %
Marié, Pacsé, Concubin sans enfant	80 %	
Majoration Enfant A Charge	10 %	
Rente éducation OCIRP par enfant et par an		
0 à 8 ans	5 % TATB	Garantie optionnelle
9 à 15 ans	7,5 % TATB	
16 à 18 ans (25 si poursuites études)	10 % TATB	
Double effet	100 %	0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
incapacité (sous déduction des IJ Ss) en relais et complément des obligations de l'employeur ou Franchise fixe : 90 jours*	70 %	0,22 %
Invalidité (sous déduction des IJ Ss)		
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	61 %	0,10 %
33 % < I.P.P < 66 %	R × 3n/2	
I.P.P supérieure 66 %	61 %	
		0,52 %
* : pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire		
Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité qui représente une cotisation de 0,02 %		
	total	0,54 %*
	Part patronale :	0,27 % TA
	Part salariale	0,27 % TA
* Taux de cotisation ne comprenant pas la garantie optionnelle Rente Éducation OCIRP.		

Annexe 2

Régime des cadres

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2014, étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à compter du 8 juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Garanties décès et IAD		0,68 %
CDV	300 %	
Marié, Pacsé, Concubin	350 %	
Rente éducation	15 %	

Prestation	Garanties	Régime Conventionnel
		TA
Double effet	100 %	0,01 %
Décès accidentel	100 %	0,13 %
Frais d'obsèques (salarié, conj. ou EAC)	200 % PMSS	0,06 %
incapacité (sous déduction des IJ Ss) en relais et complément des obligations employeur ou Franchise fixe : 90 jours*	80 %	0,33 %
invalidité (sous déduction des IJ Ss)	54 %	0,29 %
1 ^{ère} catégorie	90 %	
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	R × 3n/2	
33 % < I.P.P < 66 %	90 %	
I.P.P supérieure 66 %		1,50 %
* : pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire		

Annexe 3 : contrat d'assurance collectives (non publiée)

Avenant du 10 juin 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT.

Préambule

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet. (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

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

Ainsi les entreprises peuvent demander l'extension du régime de protection sociale des cadres au bénéfice des salariés définis comme suit :

- Salariés non-cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VI et VII de la classification conventionnelle mise en place par l'accord du 15 décembre 2017.

Article 2
Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3
Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

Article 4
Durée de l'accord. - Dépôt

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'Accord National Inter-professionnel du 17 novembre 2017, le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

Couverture santé complémentaire

Accord du 23 février 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant n° 1, 29 janv. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche Commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de La Chaussure et du Jouet se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1^{er} janvier 2016 un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

- assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale ;
- organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;
- permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. À cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

En tout état de cause, au-delà de ce régime obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires optionnels et/ou sur complémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire santé mis en place dans la branche par le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet, IDCC 500.

Article 2 Objet

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1^{er} janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau équivalent ou supérieur les garanties du régime définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 3 Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties visées à l'article 6.2 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés et des anciens salariés «dit loi Évin» des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté.

À ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. La cotisation des ayants droit est à la charge exclusive des salariés.

Article 4 Dispenses d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime Frais de Santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée de moins de 12 mois ou sous contrat de mission, sans

aucunes conditions particulières ;

— les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— les salariés bénéficiant d'un contrat individuel frais de santé à la date de mise en place ou d'embauche, si celle-ci est postérieure, peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat individuel;

— Les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel du 26 mars 2012, y compris en qualité d'ayant droit (à condition que ce soit à titre obligatoire), peuvent demander, par écrit, à être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire.

— les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande.

Article 5

Organisme recommandé par la branche

À l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication en date du 17 juillet 2015 de l'avis d'appel public à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux choisissent de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé prévue par le présent accord, l'organisme d'assurance suivant :

AG2R Réunica Prévoyance

Institution de Prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. À cette fin, ils se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 6

Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

Le régime collectif et obligatoire de Branche Frais de Santé obligatoire comprend un seul niveau de garanties

6.1 Cotisation

Régime collectif CCN à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

Personnel actif

	Régime Général	Régime Local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation Salarié obligatoire	1.25 %	0.73 %
Cotisation Conjoint facultatif	1.39 %	0.81 %
Cotisation Enfant facultatif (avec gratuité à compter du 3 ^{ème})	0.81 %	0.49 %

Catégorie Loi Évin

	Régime Général	Régime Local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation ancien Salarié	1.71 %	1.00 %
Cotisation Conjoint facultatif	1.71 %	1.00 %
Cotisation Enfant facultatif (avec gratuité à compter du 3 ^{ème})	0.81 %	0.49 %

(Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu)

Personnel actif

	Régime Général	Régime Alsace Moselle
	Taux en % du du PMSS	
Cotisation salarié obligatoire	1,31 %	0,76 %
Cotisation conjoint facultatif	1,45 %	0,85 %
Cotisation enfant* facultatif	0,85 %	0,51 %
* gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant		

(Avenant n° 3, 28 mars 2024, non étendu)

Catégorie «Loi Évin»

	Régime Général			Régime Alsace Moselle		
	Taux en % du PMSS					
	ancien sala- rié	conjoint	enfant	salarié	conjoint	enfant
Cotisation 1 ^{re} année*	1,31 %			0,76 %		

	Régime Général			Régime Alsace Moselle		
	Taux en % du PMSS					
	ancien sala- rié	conjoint	enfant	salarié	conjoint	enfant
Cotisation 2 ^{ème} année	1,63 %	1,79 %	0,85 %	0,95 %	1,05 %	0,51 %
Cotisation 3 ^{ème} année	1,96 %			1,15 %		
Cotisation à compter de la 4 ^{ème} année*	1,96 %			1,15 %*		
* Ces tarifs pourront évoluer conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, sur la base des résultats constatés du régime frais de santé.						

Les taux de cotisations indiqués sont applicables aux adhésions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2017, dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi «Évin»).

b) Répartition

La cotisation salarié obligatoire ci-dessus est répartie entre l'entreprise adhérente et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise et 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paye. Les cotisations Conjoint et Enfant facultatif sont à la charge exclusive du salarié.

c) Révision

Le taux de cotisation salarié obligatoire total prévue au a) est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

À l'issue de cette période de deux années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

Les taux de cotisation conjoint, enfant et loi Évin facultatifs sont quant à eux révisables tous les ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

6.2 Garanties

Le niveau des prestations respecte à minima le niveau des garanties instauré par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et les contraintes du «contrat responsable» instaurées par les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014. Annexe 1.

6.3 Ayants droit des assurés

Dans le cas de la mise en place du régime obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

— son conjoint,

— son concubin au sens de l'article 515-8 du code civil lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec le participant. Cette affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de trois mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le Greffe du Tribunal d'Instance.

Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

— Les enfants à charge répondant à la définition suivante :

— Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la

législation Sécurité Sociale et, par extension :

- Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :
 - ~ Les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - ~ Les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
 - Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après.
 - ~ Pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou
 - ~ Ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou
 - ~ Bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable
- Dans le cadre de la structure de cotisations «adulte/enfant», à compter de 26 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés à charge, cependant, ils sont redevables d'une cotisation «adulte».
- Toute personne à charge du participant, au sens des assurances sociales

6.4

Garanties en cas de suspensions du contrat de travail

6.4.1

Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

6.4.2

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc...), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 7

Portabilité de la complémentaire santé

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.
- 7) Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 8

Maintien des garanties

Le régime Frais de Santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Évin»

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité et d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants-droit de l'assuré décédé pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès

Article 9

Action sociale de la branche - Solidarité - Prévention santé

Le présent accord instaure un régime frais de santé collectif et obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche. Afin d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fonds social est géré par l'organisme recommandé par la branche selon l'article 5 du présent accord. Le fonds social est dédié aux seuls salariés cotisants auprès de l'organisme recommandé.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

Article 10

Accompagnement des entreprises et des salariés

Notice d'information individuelle : L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. À cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application. De la même manière, les salariés sont tenus informés par leur employeur de toute évolution future des garanties et des cotisations.

Article 11

Évolution des garanties et cotisations du régime

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession par la branche. La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévue à l'article 12 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en Commission Paritaire Nationale.

Article 12

Suivi de l'accord

L'organisme assureur recommandé communique au minimum semestriellement et à la demande de la commission les documents, rapports financiers et analyse commentées nécessaires aux travaux de la Commission, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. À l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport, prévu au premier alinéa de l'article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes devant la Commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.

Article 13

Modalités de révision et Dénonciation

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

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

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 14

Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 15

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre Chargé du travail.

Article 16

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe 1 (d'origine) - Garanties à effet du : 1^{er} janvier 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous : Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	150 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Spécialistes (Consultations et visites)	150 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR Médecins Non adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes d'échographie (ADE)	100 % BR Médecins Non adhérents CAS	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	100 % BR	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	100 % BR	
Orthopédie & autres prothèses	100 % BR	
Soins, prothèses dentaires et orthodontie :		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	225 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	225 % BR	
Orthodontie	225 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires (1)	225 % BR	
Implants dentaires (2)	225 % BR	
<div>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants : - Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoire, couronnes à recouvrement partiel. - Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171. - Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. (2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</div>		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	RSS + 100 €	
Verre simple	RSS + 100 euros / verre	
Verre complexe	RSS + 150 euros / verre	
Verre très complexe	RSS + 150 euros / verre	
Lentilles acceptées par la SS (€ / an)	100 % BR	

Adulte (> ou = 18 ans Code LPP)	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	100 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	100 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		< à - 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	100 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à - 4 ou > à + 4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	100 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à - 8 ou > à + 8	150 €

Enfant (< ou = 18 ans Code LPP)	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	100 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	100 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux Forte Correction		< à - 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	100 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à - 4 ou > à + 4	150 €

Enfant (< ou = 18 ans Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Type de verre
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	100 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux Forte Correction		< à - 8 ou > à + 8	150 €

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 euros par séance limité à 2 actes par année civile/bénéficiaire	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006 (voir liste ci-dessous) 100 % BR		
<ul style="list-style-type: none">- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans<ul style="list-style-type: none">- Dépistage de l'hépatite B- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ul style="list-style-type: none">a) Audiométrie tonale ou vocaleb) Audiométrie tonale avec tympanométriec) Audiométrie vocale dans le bruitd) Audiométrie tonale et vocalee) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans<ul style="list-style-type: none">- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ul style="list-style-type: none">a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ;c) Hépatite B : avant 14 ans ;d) BCG : avant 6 ans ;e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		
Garantie Assistance	Néant	
<p>3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré</p> <p>Abréviations :</p> <p>PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.</p> <p>FR : Frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)</p> <p>CAS : Contrat d'accès aux soins.</p>		

Annexe 1 (nouvelle) - Garanties à effet du 1^{er} avril 2019

Mod. par Avenant n° 1, 29 janv. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éven- tuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
- Frais de séjour	100 % de la BR	
- Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
- Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), - Autres honoraires	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 100 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport (remboursé SS)		
- Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
- Généralistes (consultations et visites)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR (Médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (Médecins non adhérents à un DPTM)	
- Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
- Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie (remboursée SS)		
- Pharmacie	100 % de la BR	
Appareillages (remboursés SS)		
- Prothèses auditives	100 % de la BR	
- Orthopédie et autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR	
Dentaire (remboursé SS)		
- Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
- Inlay simple et onlay	100 % de la BR	
- Prothèses dentaires	225 % de la BR	
- Inlay core et inlay à clavettes	225 % de la BR	
- Orthodontie	225 % de la BR	
Dentaire (non remboursé SS)		

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éven- tuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
- Prothèses dentaires (1)	225 % de la BR	
- Implants dentaires (sur la base de l'implant dentaire accepté par la sécurité sociale HBLD418) (2)	225 % de la BR	
Optique		
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équi- pement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*).</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à un an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précé- dente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>		
- Monture	RSS + forfait de 100 €	
- Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (3).	
- Lentilles acceptées par la SS	100 % de la BR	
Médecines hors nomenclature		
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Actes de Prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)		

- Base -		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'événements autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
- Prise en charge des actes de prévention listés ci-après (4)	100 % de la BR	
<p>SS = Sécurité sociale ; FR = Frais réels ; BR = Base de remboursement SS ; € = euro ; RSS = Remboursement Sécurité sociale ; PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ; D.P.T.M. = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none">• OPTAM = option pratique tarifaire maîtrisée.• OPTAM CO = option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens <p>(*) dans la limite des frais réels engagés par le bénéficiaire.</p> <p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> <p>(3) grille optique</p> <p>(4) la liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire.2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.4. Dépistage de l'hépatite B.5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ol style="list-style-type: none">a) audiométrie tonale ou vocale,b) audiométrie tonale avec tympanométrie,c) audiométrie vocale dans le bruit,d) audiométrie tonale et vocale,e) audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ol style="list-style-type: none">a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge,b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans,c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans,d) Vaccination du BCG avant 6 ans,e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant,f) Vaccination de l'Haemophilus influenzae B,g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.		

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	100 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	150 €

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de -6 à +6	100 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à -6 et > à +6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	150 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à -4 ou > à +4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de -8 à +8	150 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à -8 ou > à +8	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	100 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de -6 à +6	100 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à -6 et > à +6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	150 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à -4 ou > à +4	150 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de -8 à +8	150 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à -8 ou > à +8	150 €

Avenant n° 2 du 19 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité du régime frais de santé complémentaire conformément :

— à la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables, réforme dite «100 % santé» ;

— au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétique dentaires ;

— au décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

— aux instructions DSS du 29 mai 2019 et 4 juin 2019 précisant le cahier des charges du contrat responsable.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (Brochure 3148).

Article 2

Tableau de garanties

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 sont reprises ci-après.

Les niveaux de garanties s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail/Maladie Professionnelle et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 100 % BR
Chambre particulière		1 % PMSS / jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
- Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADE-LI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Médicaments :		
- Remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- Remboursés SS	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives remboursées SS	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Équipements libres (****):		
Aides auditives remboursées SS	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditives précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	225 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	225 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie remboursée SS	225 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	225 % BR	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	225 % BR (sur la base de l'implant dentaire accepté par la SS HBLD418)	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance. Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. (***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multi-focaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	100 €	
		SPH < à – 6 ou > à + 6	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	100 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100 €	
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	
		SPH < + 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	150 €	
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	150 €	
		SPH < à – 4 ou > à + 4	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €	
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	150 €	
		SPH > 0 et S > + 8	150 €	
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €	

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

Article 3 Prévention

Mesures d'actions individuelles Au profit des salaires / anciens salariés assurés au contrat de frais de santé (Leurs ayants - droit si couverts au titre dudit contrat) et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat	
Programme	Nature des actions à compter du 1 ^{er} avril 2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie. Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie «MT Dents» ⁽¹⁾ . Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste «Dentaire» sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé. Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire (1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM). La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).
Prévention des récurrences de cancers	Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

Article 4

Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 22321-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 5 Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction des résultats du régime.

Article 6 Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2331-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministère chargé du travail.

Article 8 Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Formation professionnelle

Adhésion à l'OPCA INTERGROS

Accord du 19 janvier 1995

[Étendu par arrêté du 9 octobre 1995, JO 20 octobre 1995]

Considérant les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle, considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé «INTERGROS».

Article 2

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en terme d'activité économique est le suivant :

Code APE 5806 : Commerce de gros de l'habillement et chaussures à l'exclusion de la maroquinerie.

Article 3

Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés,
- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Article 4

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 Francs par entreprise.

Article 5

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS le reliquat de leur obligation légale au titre du plan de formation, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

Article 6

Du capital de temps de formation

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale de 0,05 % du montant des salaires de l'année

de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Article 7 **Du développement de l'apprentissage**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'INTERGROS.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à INTERGROS, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les fonds collectés par INTERGROS, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'INTERGROS, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis.

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations, présentera aux instances compétentes d'INTERGROS des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Article 8

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Formation professionnelle tout au long de la vie **Accord du 28 janvier 2016**

[Étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill. applicable à compter du 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Préambule

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions issues de l'accord du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME - TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

Chapitre I

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Article 1

Choix de l'observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de bénéficier d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi, les qualifications et les compétences, s'appuient sur les travaux de l'Observatoire des métiers existant au sein de l'OPCA Intergros.

Article 2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle est, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'Observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc. Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP peuvent décider d'inviter le responsable de l'Observatoire aux réunions de la commission.

Chapitre II

Contributions

Article 1

Les entreprises employant 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-9 du Code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle unique.

La contribution conventionnelle unique est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1^{er} mars de l'année N + 1,
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros,
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,15 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,15 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,3 % au sein de la section «Professionnalisation»,

— 0,2 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salarié».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,2 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,3 % au sein de la section «Professionnalisation»,

— 0,1 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 300 salariés et plus

— Contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :

— 0,2 % au sein de la section «Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Congé individuel de formation (CIF)» (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP),

— 0,2 % au sein de la section «Compte personnel de formation (CPF)»,

— 0,4 % au sein de la section «Professionnalisation».

— Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Article 2

Les entreprises employant moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-2 du Code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne s'acquitteront pas auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

La contribution conventionnelle est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

-
- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1^{er} mars de l'année N + 1,
 - elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros,
 - elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Intergros est le seul organisme habilité à collecter et à gérer la contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire mentionnées ci-dessus.

Ces contributions sont mutualisées et gérées par Intergros dans les sections financières prévues par le Code du travail :

- Contribution unique (0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
 - 0,15 % au sein de la section «Professionnalisation»,
 - 0,4 % au sein de la sous-section «Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés».
- Il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Article 3

Dispositions diverses

La contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire doivent être versées à Intergros avant le 1^{er} mars qui suit l'année de référence.

À cette même échéance, les entreprises quel que soit leur effectif, versent auprès d'Intergros la contribution dédiée au financement du congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Intergros assure le reversement de cette contribution aux Fongecif, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Chapitre III

Contrat de professionnalisation

Article 1

Bénéficiaires

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux bénéficiaires des minima sociaux,
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Article 2

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 3

Durée du contrat et des actions de professionnalisation

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indé-

terminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,
- les bénéficiaires des minima sociaux,
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- les actions visant des diplômes et autres certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel,
- les contrats qui visent des formations diplômantes.

Article 4 **Rémunération des salariés**

Les rémunérations accordées aux salariés sont les suivantes :

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Âge	1 ^{ère} Année	2 ^{ème} Année
Moins de 21 ans	55 % ₍₁₎	60 % ₍₁₎
21 à moins de 26 ans	70 % ₍₁₎	75 % ₍₁₎
26 ans et +	100 % ₍₂₎	100 % ₍₂₎
Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Moins de 21 ans	65 % ₍₁₎	70 % ₍₁₎
21 à moins de 26 ans	80 % ₍₁₎	85 % ₍₁₎
26 ans et +	100 % ₍₂₎	100 % ₍₂₎
(1) pourcentage du SMIC		
(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC		

Article 5 **Conditions d'emploi et renouvellement du contrat**

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la Qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée 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.

Chapitre IV **Période de professionnalisation**

Article 1 **Bénéficiaires**

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit de l'employeur, soit Du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Article 2

L'objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet :

- Soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du Travail :
 - Un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale,
 - Un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de la branche.
- Soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- Soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCN).

Conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, visé au chapitre VII du présent accord, selon les règles définies par Intergros.

Article 3

La durée et le contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée est également encadrée par les critères de durée minimale fixés par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation visé au chapitre X du présent accord ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCN).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire et dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche) dans la limite de 24 mois, en fonction de la qualification préparée.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-après.

Article 4

Le financement de la période de professionnalisation par Intergros

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par Intergros sur la base d'un forfait horaire qui peut faire l'objet d'une modulation et d'un plafonnement par le Conseil d'Administration en fonction des équilibres financiers de l'OPCA.

Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation proposée par la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- En premier lieu, les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise,
- En second lieu, les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

Article 5

La rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord, soit de l'employeur, après accord

écrit du salarié, en application du chapitre VI du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord.

Chapitre V

Le tutorat

Un tuteur est obligatoirement désigné afin d'encadrer les salariés en contrat de professionnalisation.

Cette désignation est possible pour l'encadrement des salariés en période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat et doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut pas suivre simultanément plus de deux salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé des conditions de formation du salarié 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 coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison et la coordination avec les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans toutes les entreprises de la branche afin d'assurer cette mission, le tuteur bénéficiera d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Le tuteur d'un salarié en période de professionnalisation devra, tous les deux ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

L'accès à la fonction tutorale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Chapitre VI

Plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme Pluriannuel de formation.

Il existe deux types d'actions :

1. les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences et qui doivent participer à l'évolution de la qualification des salariés.

Ces actions de développement des compétences peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingt heures par an et par salarié ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6 et suivants du code du travail. Dans le cadre des actions de développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En application des dispositions de l'article L. 6321-8, les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Chapitre VII

Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

Article 1

Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Article 2

Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences,
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP),
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du Code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche,
- liste établie par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation),
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Article 3

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Les heures de formation peuvent être suivies pendant, mais aussi en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du Code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte mis en œuvre au titre du chapitre X du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 4 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

Article 4 Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le Code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son Conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du Code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

Article 5 Période transitoire

Le compte personnel de formation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chapitre VIII Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) visé au chapitre VII du présent accord.

Elle peut également être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord, ou des périodes de professionnalisation, visées au chapitre IV.

Chapitre IX Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 7 jours ouvrables avant la tenue de celui-ci.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les salariés sont informés, au cours de l'entretien, de la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle visé au chapitre XI du présent accord et les différents dispositifs mobilisables ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) Suivi au moins une action de formation ;
- 2) Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3) Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures) multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

Chapitre X

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP) mentionné à l'article L. 6111-5 du Code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chapitre XI

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord.

Chapitre XII

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Les signataires rappellent que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Chapitre XIII

Portée du présent accord

Nul accord de quelque niveau ou nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Chapitre XIV

Dispositions finales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de de la CCN des Commerces de Gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (CCN° 3148) du 13 Mars 1969.

Article 2

Textes annulés et remplacés

Sont annulés et remplacés par le présent accord, à compter de son entrée en application, l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant du 15 juin 2011, relatif aux périodes de professionnalisation.

Article 3

Durée - Notification - Publicité - Extension

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Demande d'extension en sera faite.

Article 4

Entrée en application

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} février 2016.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, dite CPNEFP

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FCJT.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO.

Accord du 5 février 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FCJT.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO.

Préambule

En référence à l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche Commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes dite C.P.N.E.F.P.

Article 1 Missions de la C.P.N.E.F.P.

Les missions et les attributions de la C.P.N.E.F.P sont, notamment :

- permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte des renseignements obtenus auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la C.P.N.E.F.P., notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, les orientations de la formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la C.P.N.E.F.P. de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la C.P.N.E.F.P. assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la C.P.N.E.F.P. jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La C.P.N.E.F.P. sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la Région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La C.P.N.E.F.P. procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des contrats de professionnalisation. Ces C.Q.P. feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la C.P.N.E.F.P. procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux de l'Éducation Nationale et de l'Emploi et de la Solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) choisi par la branche.

Article 2 **Composition de la C.P.N.E.F.P**

La Commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Bureau

Tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. À chaque renouvellement, le poste de Président passe au collège qui détenait le poste de Vice-Président et vice-versa.

Article 3 **Fonctionnement de la C.P.N.E.F.P**

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

3-1

Le secrétariat de la Commission est assuré par une des organisations patronales, en l'occurrence la Fédération nationale des entreprises de gros, bonneterie, mercerie, chaussures.

dont le siège social est situé 219 rue St Honoré - 75001 Paris.

3-2

La C.P.N.E.F.P. se réunit au moins une fois par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

3-3

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3-4

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

3-5

(Avenant n° 1, 10 sept. 2013, étendu) Pour chaque collège, la présence de deux membres titulaires ou d'un membre titulaire détenteur d'un pouvoir d'un autre membre titulaire, est requise pour la validité des délibérations.

3-6

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3-7

Le Président et le Vice-président représentent, ensemble, la C.P.N.E.F.P. dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la Commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3-8

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Article 4 **Absences et frais de déplacement**

Les membres titulaires et suppléants de la C.P.N.E.F.P. salariés des entreprises de la branche devront informer leur

employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la Commission.

Les membres titulaires et suppléants qui assistent à la C.P.N.E.F.P. sont autorisés à s'absenter pour participer à ces réunions.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la Commission sont remboursés, dans le délai maximum de 15 jours, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

— billet aller-retour S.N.C.F. en seconde classe ou avion au delà de 500 kms ;

— lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 5 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

Article 5 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 **Durée - Notification - Publicité - Extension**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Demande d'extension en sera faite.

Article 7 **Date d'application**

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 18 février 2014

[Étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Article 1

Objectifs généraux des CQP de la branche de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

La branche des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet, qui compte environ 20 000 salariés, connaît une évolution de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, tant dans le cadre de parcours d'intégration à ces métiers, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Article 2

Qualifications visées par les Certificats de Qualification Professionnelle créés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes

La branche des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet crée deux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

— CQP administrateur/trice des ventes : Les professionnels de l'administration des ventes des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet se situent à l'interface des différents services de l'entreprise : service commercial, marketing, logistique, achats, financier,...

Ils/elles assurent le traitement des commandes des clients, de leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Leur spécificité est de s'adresser essentiellement à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de suivi des commandes et de respect des délais de livraison.

— CQP vendeur/euse itinérant(e) : Les professionnels de la vente itinérante des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières.

À partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et le cas échéant les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins.

Leur spécificité est de s'adresser à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits et les services associés.

Article 3

Objectifs et publics des Certificats de Qualification Professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet :

— Formaliser et mettre en œuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente itinérante et de l'administration des ventes dans les entreprises des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet,

— Faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche,

— Structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à quatre catégories de publics :

- les nouveaux entrants dans une entreprise de la branche,
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences,
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier,
- les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience.

Article 4

Modalités d'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

Conformément à l'article 33 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compé-

tences. Il appartient au paritaire jury final, de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

En cas de validation partielle du Certificat de Qualification Professionnelle, les unités de compétences acquises le sont pour une durée de 5 ans à compter de la date de première présentation du dossier du candidat devant le jury paritaire. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités de compétences manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à l'autre. Une unité de compétences est donc commune aux 2 CQP, à savoir la compétence 5, «Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale». Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences - et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à l'autre CQP, les quatre unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet feront l'objet d'un dépôt à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ou d'une inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Article 5

Modalités de validation des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la formation est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées par le candidat et des compétences à développer, à partir du livret de repérage des acquis du candidat,
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé,
- 3) formation et/ou développement des compétences en entreprise,
- 4) renseignement par le candidat du livret de suivi et d'évaluation,
- 5) évaluation des compétences en entreprise par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur habilité par la branche, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des commerces de gros (CPNEFP),
- 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet pourra être obtenu par la Validation des Acquis de l'Expérience.

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience est le suivant :

- 1) demande de Validation des Acquis de l'Expérience adressée par le candidat à la branche à partir du dossier de recevabilité établi par la CPNEFP,
- 2) examen par la branche de la recevabilité de la demande du candidat et transmission d'une réponse au candidat,
- 3) en cas de réponse positive, transmission au candidat du dossier VAE à remplir,
- 4) renseignement par le candidat du dossier VAE,
- 5) évaluation du candidat par entretien et observation par un professionnel et un évaluateur habilité par la CPNEFP,
- 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ces parcours, qu'il s'agisse d'un accès par la voie de la formation ou par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation du repérage des acquis du candidat

Le repérage des acquis du candidat est réalisé dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il est mis en œuvre au sein de l'entreprise par un professionnel qui connaît le métier visé par le CQP ou, au choix, par un évaluateur habilité par la CPNE.

Le professionnel ou l'évaluateur mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide de l'outil mis à sa disposition par la CPNEFP.

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Organisation du parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences est mis en œuvre dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies à la suite du repérage des acquis.

Ce parcours peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Organisation de l'évaluation des compétences L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP, quel que soit le parcours de formation suivi en amont par le candidat.

Pour l'accès au CQP par la voie de la formation, l'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel de l'entreprise et un évaluateur habilité par la CPNE. Cet évaluateur est nécessairement extérieur à l'entreprise et formé par la CPNE à l'utilisation des outils CQP. Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

Pour l'accès au CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, l'évaluation des compétences se déroule sous la forme d'une observation des activités pratiquées par le candidat. Cette observation est réalisée par un professionnel de la branche ou de l'entreprise du candidat et par un évaluateur habilité par la CPNEFP. Elle est mise en œuvre dans l'entreprise du candidat si le candidat est salarié d'une entreprise de la branche ou en situation reconstituée au sein d'un organisme de formation si ce n'est pas le cas. Cette observation est organisée après étude par les évaluateurs du dossier du candidat. Elle est suivie d'un entretien avec le candidat.

Quelle que soit la voie d'accès au CQP, après l'évaluation des compétences du candidat, l'évaluateur habilité par la CPNEFP transmet le dossier complet du candidat au jury paritaire national pour validation.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet réunis en séance plénière.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP 3148.

La validation du CQP peut être partielle.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la formation :

- du livret de repérage des acquis,
- du livret de suivi et d'évaluation renseigné par le candidat, l'évaluateur entreprise et l'évaluateur habilité par la CPNEFP

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience :

- du dossier de recevabilité de la demande de Validation des Acquis de l'Expérience,
- du dossier VAE renseigné par le candidat, le professionnel et l'évaluation habilité par la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et positif. Il considère la compétence non validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et négatif. Si les avis des deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue.

En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, le président et vice président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision de jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation des compétences le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final qui les examine, dans un délai d'un mois. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Article 6 **Financement des parcours des candidats**

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la profession pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 7 **Positionnement des Certificats de Qualification Professionnelle dans la Convention Collective Nationale des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet (3148)**

Le positionnement des CQP dans la classification de la CCN 3148 s'effectue comme suit :

- CQP administrateur/trice des ventes : 3-2
- CQP vendeur/euse itinérant(e) : 4-2

Article 8 **Bilan et révision**

Un bilan de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet sera effectué chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile, à la simple demande de la CPNEFP.

Article 9 **Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP administrateur/trice des ventes

Référentiel d'activités

Tenue du fichier produits et du fichier clients

- Enregistrement et contrôle des informations sur les produits dans les différents fichiers (fiches «produits» lors des nouvelles collections, promotions en cours,...)
- Enregistrement et contrôle des informations sur les clients dans les différents fichiers (informations sur les clients, leurs besoins et contraintes, mise à jour du fichier clients,...)

Suivi des commandes, des stocks et des livraisons

- Enregistrement des commandes passées par la force de vente et/ou par les clients
- Enregistrement des opérations comptables liées au traitement des réclamations
- Enregistrement des retours de fin de saison ou d'opération (reliquats)
- Contrôle de la conformité des commandes passées (au regard des cahiers des charges des clients, des unités de commercialisation, des conditions de livraison,...)
- Mise à jour des commandes (modifications de la part des clients,...)
- Recherche d'informations sur l'état des stocks et sur les arrivées de produits
- Alerte de la force de vente en cas de risque de surstock, de rupture, de livraison tardive ou de non livraison
- Suivi des affectations de marchandises aux clients et lancement des opérations de préparation de commande
- Édition et archivage de documents commerciaux (factures, bordereaux,...)
- Réception et contrôle des liasses documentaires (export)

Relation clients

- Collecte d'informations sur les besoins du client et/ou les raisons de son appel ou de sa réclamation
- Information des clients sur la disponibilité des produits, les conditions de paiement, les délais de livraison,...
- Présentation de produits de substitution, de produits additionnels en cas de besoin
- Recherche d'informations sur les causes des réclamations (fichier clients, différents services de l'entreprise, transporteur,...)
- Recueil de preuves sur les produits défectueux
- Diffusion d'informations orales et écrites et de conseils aux clients selon les consignes de l'entreprise

-
- Transmission des demandes clients aux interlocuteurs adéquats
 - Enregistrement et diffusion au client des informations relatives au traitement des litiges ou réclamations.

Planification et suivi des activités

- Réalisation et renseignement d'outils de suivi de l'activité (suivi des délais de livraisons fournisseurs, aux clients,...)
- Production de tableaux de suivi de l'activité commerciale

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Accueillir et conseiller un client par téléphone en tenant compte de ses besoins

- Établir un contact et un climat de confiance avec un client
- Analyser les besoins d'un client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente
- Identifier les réponses pouvant être apportées au client en tenant compte des procédures en vigueur au sein de l'entreprise
- Personnaliser l'offre proposée au client en ciblant les offres commerciales, promotions, produits adaptés à ses besoins
- Mettre en œuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone
- Vérifier la faisabilité d'une commande en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires
- Vérifier la conformité de la réponse apportée aux besoins des clients

Compétence 2 - Réaliser le suivi des stocks, des commandes et des livraisons en jouant un rôle d'interface entre les acteurs concernés

- Identifier les besoins et les contraintes de la chaîne de services en vigueur au sein de l'entreprise
- Exploiter les outils de suivi des commandes et des livraisons et identifier les difficultés susceptibles d'intervenir
- Apprécier l'évolution des stocks au cours d'une saison ou d'une action commerciale donnée
- Identifier les risques de surstock ou de rupture et alerter les interlocuteurs compétents
- Évaluer l'impact sur les différents services de l'entreprise et sur les clients d'une prise de décision ou d'une information sur les clients, les stocks, les commandes et les livraisons

Compétence 3 - Utiliser l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise

- Identifier les informations clés à enregistrer sur les clients et les produits en mobilisant plusieurs sources d'information au sein de l'entreprise
- Enregistrer et mettre à jour avec fiabilité les informations clés sur les clients ou les produits en utilisant l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise
- Exploiter les fonctionnalités de l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique

Compétence 4 - Organiser son activité et hiérarchiser ses tâches au quotidien

- Aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations,
- Organiser ses activités sur la journée et la semaine en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions défini pour le service Administration des Ventes,
- Optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise,
- Identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client,
- Collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.

Compétence 5 - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

- Recevoir et écouter une réclamation
- Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier
- Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige
- Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Relation établie avec le client :

Capacité à établir une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact téléphonique, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnaire adapté auprès d'un client pour identifier ses besoins, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une réponse adaptée.

Structuration de l'entretien avec le client :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à conclure l'entretien de manière adapté et positive.

Personnalisation de l'entretien :

Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins

Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique :

Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client,...

Clôture de l'entretien :

Vérification avec le client de la conformité de la réponse apportée, attention de client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées (en cas de prise de commande)

Critères d'évaluation compétence 2

Compréhension de la chaîne de services de l'entreprise

Capacité à identifier les missions, contraintes et activités des différents services de l'entreprise et des prestataires en matière de transport, à comprendre le circuit des produits et des documents les accompagnants depuis leur expédition par les fournisseurs jusqu'à leur livraison aux clients, à identifier les principales difficultés pouvant survenir à chaque étape de la chaîne de service ainsi que leurs impacts sur les clients et les services de l'entreprise

Suivi des commandes et des livraisons

Capacité à renseigner de manière fiable et continue les outils de suivi des commandes et des livraisons en vigueur, à concevoir au besoin des tableaux de bord synthétiques, à anticiper les difficultés susceptibles d'intervenir

Suivi des stocks

Capacité à identifier les indicateurs annonciateurs d'un risque de surstock ou de rupture, à comparer l'évolution des stocks d'une saison à l'autre ou d'une action à l'autre, à comprendre les enjeux liés à une rupture de stock ou à un surstock

Communication au sein de l'entreprise

Capacité à évaluer les besoins en informations des différents services de l'entreprise (service commercial, service logistique, service comptabilité), à prendre en compte le circuit décisionnel en vigueur, à alerter les interlocuteurs compétents en fonction des événements intervenant dans le traitement d'une commande ou d'une livraison

Critères d'évaluation compétence 3

Maîtrise des données à enregistrer dans l'outil de gestion de l'information :

Capacité à identifier les données clients et les données produits à enregistrer dans l'outil de gestion, à réaliser des contrôles de cohérence et de conformité pour s'assurer de la fiabilité des données enregistrées (références des produits, correspondances entre les références entreprise et les références client, unités de commercialisation,...), à identifier quels sont les autres services qui utilisent les données et l'outil et pourquoi

Mise en œuvre de l'outil de gestion de l'information :

Capacité à mettre en œuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients et les données sur les produits et pour consulter l'état des stocks

Utilisation de l'outil de gestion de l'information lors des contacts clients :

Capacité à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation de l'outil de gestion (consultation et renseignement)

Critères d'évaluation compétence 4

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles soient disponibles et facile-

ment accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion,...)

Prise en compte des priorités du service ADV :

Capacité à identifier les enjeux liés aux différentes activités du service ADV, à adapter le temps passé avec les clients à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités du service pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des activités ont été conduites sur une période donnée

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience

	Évaluation des compétences
Compétence 1	Observation en situation professionnelle d'entretien téléphonique et de conseil à des clients (au moins une heure de «temps client») portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 2	Observation en situation professionnelle de suivi des commandes et des livraisons et de suivi des stocks + entretien avec le candidat portant sur le suivi réalisé
Compétence 3	Observation en situation professionnelle d'enregistrement et de recherche d'information à l'aide d'un outil de gestion de l'information concernant les clients et les produits + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 4	Entretien avec le candidat portant sur l'organisation de son travail au quotidien
Compétence 5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 1 et 3 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

Annexe 2 - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP vendeur/deuse itinérant(e)

Référentiel d'activités

Actions commerciales en direction de clients et de prospects

— Prise de Rendez-Vous

— Préparation matérielle des rendez-vous

— Préparation de journées ou actions commerciales spécifiques (salons,...)

— Recueil d'informations sur les caractéristiques et les besoins du prospect ou du client

— Présentation et mise en valeur des collections, gammes de produits, des services et conseils apportés par l'entreprise, des actions promotionnelles et de l'image de l'entreprise

— Vente de produits et services

-
- Recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients
 - Conseil technique aux clients (préparation d'assortiments, de plans d'implantation, de statistiques,...)
 - Présentation de l'évolution de l'offre de services de l'entreprise

Organisation de l'activité commerciale

- Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction des professionnels de sa zone : veille concurrentielle, caractéristiques économiques et commerciales du secteur ciblé,...
- Formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné
- Formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales

Suivi de l'activité commerciale

- Mise à jour du fichier de clients et de prospects en lien avec l'Administration des Ventes
- Transmission des commandes aux services concernés
- Suivi des encours clients et de leur situation financière
- Préparation d'offres commerciales, de budgets et/ou de contrats annuels
- Réalisation et examen de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale
- Transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise
- Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés

Relations clients

- Suivi des activités des professionnels chargés du réapprovisionnement en magasin
- Suivi de la satisfaction clients
- Recueil et transmission d'informations en vue de traiter les réclamations et litiges clients

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Analyser son environnement et organiser son activité commerciale

- Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources
- Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise
- Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis
- Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, proposer des actions de réajustement
- Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données
- Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles

Compétence 2 - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre

- Établir un contact et un climat de confiance,
- Mener une découverte des besoins du client par un questionnaire adapté, une écoute active et une reformulation pertinente,
- Adapter son registre relationnel aux caractéristiques de chaque client,
- Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise,
- Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client,
- Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections,
- Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services,
- Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client,
- Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client

Compétence 3 - Définir et développer le positionnement commercial des produits de l'entreprise dans un espace de vente

- Évaluer le potentiel commercial d'un espace de vente à partir d'une analyse de sa zone de chalandise et de son positionnement sur son marché

-
- Sélectionner la gamme, l'assortiment et l'implantation adaptés à un espace de vente en tenant compte de son potentiel commercial
 - Négocier avec un client ou une enseigne un budget annuel ou un contrat en veillant à mettre en valeur les avantages concurrentiels de l'entreprise
 - Analyser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un espace de vente ou d'un rayon
 - Définir des actions permettant d'optimiser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente
 - Négocier une offre commerciale dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise les conditions commerciales de l'offre (délais, modes de livraison, volumes,...) en face à face client en veillant à préserver la marge de l'entreprise

Compétence 4 - Animer la relation commerciale en se positionnant comme un partenaire du client

- Obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone
- Définir les objectifs prioritaires d'une visite en tenant compte des caractéristiques et de l'activité du client et des actions commerciales à promouvoir
- Identifier les interlocuteurs-clés au sein d'un espace de vente ou d'une enseigne
- Présenter et mettre en valeur les nouvelles collections en avant-saison et les actions promotionnelles en cours en tenant compte des centres d'intérêt du client
- Conseiller les clients sur les actions à conduire pour optimiser les résultats de l'espace de vente ou du rayon
- Communiquer avec le client et l'équipe de merchandisers en vue d'assurer la qualité des services offerts et d'assurer le développement commercial de l'espace de vente ou du rayon sur le long terme

Compétence 5 - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

- Recevoir et écouter une réclamation
- Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée
- Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier
- Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige
- Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale :

Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence,...

Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur

Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent

Proposition d'organisation de l'activité commerciale :

Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel

Utilisation du système de GRC :

Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à adapter sa communication avec le client en vue de répondre à ses attentes, à sa personnalité et à son profil, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnaire adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier les ressorts de motivation du client, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adapté et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Évaluation du potentiel commercial :

Capacité à identifier les spécificités économiques et commerciales de la zone de chalandise du client, à analyser le contexte concurrentiel du client, à identifier l'implantation des principaux fournisseurs sur la zone de chalandise, à analyser les forces et faiblesses du rayon ou de l'espace de vente par rapport à la concurrence

Conseil en matière de choix de gamme et d'implantation :

Capacité à sélectionner une gamme et un assortiment cohérents avec l'analyse du potentiel commercial, à analyser et segmenter l'offre de produits par marque, usage et volume, à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale et de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du rayon ou de l'espace de vente, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation, les couleurs et contrastes

Suivi de la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente :

Capacité à identifier les facteurs ayant un impact sur la rentabilité du rayon ou de l'espace de vente, à analyser les indicateurs économiques du rayon, à identifier les postes à améliorer (chiffre d'affaires, frais, stock, démarque, productivité), à proposer des actions correctives cohérentes avec l'analyse des postes à améliorer

Offre commerciale :

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre avec justesse (prix pratiqués, remises éventuelles), à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison,...), à calculer et à maîtriser la marge

Négociation commerciale :

Capacité à conduire la négociation commerciale, à mettre en valeur les conditions particulières de vente de l'entreprise et ses avantages concurrentiels, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à défendre sa marge devant le client

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, relances et relations clients et prospects :

Capacité à utiliser efficacement le téléphone pour assurer un suivi de la relation client et obtenir des RDV ou relancer des clients ou des prospects

Analyse des caractéristiques et de l'activité du client :

Capacité à traiter et synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité du client, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs,...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients,...

Préparation et suivi des visites :

Capacité à définir des objectifs réalistes pour chaque visite en tenant compte des caractéristiques du client et des actions commerciales en cours, à identifier les informations clés à rechercher avant chaque visite, à synthétiser et capitaliser les résultats de chaque entretien, à définir des objectifs pour la visite suivante

Présentation des collections et des actions promotionnelles :

Capacité à mettre en valeur les avantages des collections et les actions promotionnelles en partant des besoins du

client, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et maintenir l'attention du client lors des visites, à conserver la maîtrise de l'entretien avec le client (le vendeur suit ses objectifs et non ceux du client)

Communication et conseil client :

Capacité à prendre en compte le positionnement de son interlocuteur, à adapter son comportement et son intervention à différents types d'interlocuteurs, à identifier les limites de son intervention en tant que conseil

Suivi de la qualité du service offert :

Capacité à suivre l'activité de l'équipe de merchandisers, à transmettre des consignes claires, à identifier les actions collectives à mettre en œuvre pour améliorer le service offert au client

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client

Échange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience

	Évaluation des compétences
Compétence 1	Présentation par le candidat de l'analyse de son environnement et de l'analyse de ses performances commerciales + entretien avec le candidat sur les éléments présentés
Compétence 2	Observation en situation professionnelle de visite client ou prospect (2 ou 3 entretiens) portant de préférence sur des clients et prospects présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 3	Étude de cas portant sur l'analyse du dossier d'un client + entretien avec le candidat sur l'étude de cas
Compétence 4	Observation en situation professionnelle de visite clients (2 ou 3 entretiens) portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
Compétence 5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 2 et 4 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

Reconversion ou promotion par alternance - Dispositif Pro A

Accord du 19 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT.

Préambule

La loi pour la liberté de choisir son Avenir professionnelle du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la Pro A afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Afin que ce dispositif soit opérationnel, un accord de branche doit en fixer le cadre de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conscients de l'urgence de cette négociation, ont décidé d'engager des négociations sur ce sujet afin de mettre à disposition des entreprises et des salariés ce nouveau dispositif de formation.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie (IDCC 500)

Article 2 Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de définir le cadre de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dite «Pro A» tel que défini à l'article L. 6324-1 et suivant du code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 3 Salariés concernés

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée tels que définis à l'article L. 6324-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player,...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC «Le digital dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

— La gestion de la relation client

m Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie

m S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)

m Fluidifier et personnaliser le parcours client

m Développer l'information et le conseil client

m Maîtriser les nouveaux codes de la relation client

m Mieux connaître et interagir avec ses clients

— L'optimisation de la chaîne logistique

m Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable

m Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques

m Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage

— Le management de proximité

m Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement

m Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises

m Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Par ailleurs, l'étude EDEC «Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce», en pièce jointe, menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. («Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce, en annexe)

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

— La vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau

— La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique

— Le merchandising : Responsable Merchandiser / Visuel Merchandiser / Merchandiser

— La Data : UX Designer / Data Analyst, Data Miner

Article 5 **Certifications visées**

Mod. par Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT.

Dans le cadre du présent accord les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la pro A :

— Opérateur/opératrice logistique

— Logistique et transport

— Cariste d'entrepôt

— (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) Opérateur logistique polyvalent

— Logistique

— Opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet

— Gestion logistique et transport

— (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35400 - BTS - Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 1^{er} janvier 2024)

— Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique

-
- (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36237 - TP- Technicien en logistique d'entreposage (active jusqu'au 21 avril 2027)
 - Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)
 - Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique*
 - Management des processus logistiques (fiche nationale)
 - Responsable en logistique
 - Responsable logistique
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35869 - Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15 septembre 2024)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35896 - Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15 septembre 2026)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36646 - Diplôme d'Université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable en logistique de distribution*
 - Opérateur logistique en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Métiers de l'accueil
 - Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial
 - Vendeur(se)-conseil en magasin
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35233 - TP- Assistant manager d'unité marchande (active jusqu'au 16 février 2026)
 - Vendeur conseiller commercial
 - Management Commercial Opérationnel
 - Négociation et Digitalisation de la Relation Client
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35801 - BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques (active jusqu'au 31 août 2026)
 - Techniques de commercialisation
 - Manager d'unité marchande - Anciennement Manager d'univers marchand
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36141 - Gestionnaire d'unité commerciale (active jusqu'au 26 janvier 2027)
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35663 - Gestionnaire Administration des Ventes (active jusqu'au 17 juin 2024)
 - Administrateur des ventes en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Vendeur itinérant en commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet
 - Manager de rayon
 - Chargé(e) de clientèle
 - Commerce et distribution
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Management des organisations, option responsable point de vente*
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36534 - Responsable de distribution omnicanale (active jusqu'au 1^{er} juin 2025)
 - Responsable opérationnel de la distribution
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Chef de magasin*
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP35754 - Responsable du développement de l'unité commerciale (active jusqu'au 8 juillet 2023)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable management opérationnel commercial et marketing*
 - Responsable commercial et marketing
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36609 - Responsable Marketing et Communication (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
-

-
- RNCP36610 - Responsable du développement commercial (active jusqu'au 1^{er} juillet 2025)
 - RNCP36374 - Chargé de développement marketing et commercial (active jusqu'au 24 avril 2024)
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Développeur marketing et commercial*
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36726 - Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20 juillet 2023)
 - Responsable de centre de profit en distribution
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Responsable en développement marketing et vente*
 - (Avenant n° 1, 7 oct. 2022, étendu) RNCP36076 - Développeur intégrateur web (active jusqu'au 15 décembre 2023)
 - RNCP35959 - Développeur web (active jusqu'au 15 octobre 2026)
 - Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
 - Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation
 - Concepteur designer graphique
 - Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
 - Décorateur Merchandiser
 - (*Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.*) *Visual Merchandiser*
 - Responsable Visuel Merchandiser

Article 6 **Durée minimale de la Pro A**

La durée minimale de la Pro A est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois pour les certifications listées ci-dessus et pour prévenir l'obsolescence des compétences des salariés de la branche cette durée minimum pourra être portée à 24 mois lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à trente-six mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

De même, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Il est convenu par le présent accord que cette durée minimale pourra être portée au-delà de 25 %, sans être supérieure à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

Article 7 **Prise en charge**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation)
- Frais de transport et d'hébergement
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP les propositions de niveaux de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure dans la limite du salaire maintenu.

Dans le cas où les plafonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus pour l'année en question.

Article 8 **Déroulement de la Pro A**

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée. Cet avenant doit être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

L'employeur désigne, dans les conditions prévues à l'article D. 6324-2 du code du travail, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro A pour l'ensemble des entreprises relevant du champs d'application de la convention collective.

Article 9 **Durée - Révision - Dénonciation**

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

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

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

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

Article 10 **Dépôt et extension du présent accord**

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

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

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

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

Annexe 1 : Le digital dans les entreprises du commerce

Annexe en attente de publication

Annexe 2 : Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce

Annexe en attente de publication

Annexe 3 : «Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce

Annexe en attente de publication

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 6 juillet 2010

[Étendu par arr. 10 juin 2011, JO 21 juin]

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CNN n° 3148) dépourvues de délégué syndical.

Article 1er

Missions de la commission

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Saisine de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise.

L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission.

Article 3

Constitution du dossier

Le dossier que l'entreprise présente à la Commission, doit comporter les éléments suivants :

- Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique.
- Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La Commission se réserve le droit de demander à l'entreprise des éléments complémentaires nécessaires à la validation de l'accord.

Article 4

Organisation de la commission

4-1

Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 juin 2011, JO 21 juin*) et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent désigner par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants. 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.

4-2

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.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

4-3

Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la FCJT, 11 rue Marsollier 75002 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 5

Fonctionnement de la commission

5-1

Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivants la transmission d'un accord collectif pour validation.

5-2

Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix de chaque collège (patronal, organisations syndicales).

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation motivée de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 6

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 7

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

Article 8

Champ d'application/Durée/Publicité

8-1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN° 3148) du 13 Mars 1969 et ses avenants.

8-2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8-3

Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Financement du dialogue social

Accord du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable au plus tard au 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation, chaussures, jouets, textiles, mercerie. (IDCC 500 - Brochure 3148)

Article 2

Création de l'association paritaire de gestion : ACJTM (Association paritaire distribution Chaussure Jouet Textile Mercerie)

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCN N° 3148.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 3 (d'origine)
Financement du fonds d'aide au dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussure, jouet, textile et mercerie.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

(En euros.)

1 à moins de 10 salariés : 200

10 à moins de 50 salariés : 500

50 à moins de 300 salariés : 1000

300 salariés et plus : 2000

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 3 (Nouveau)
Financement du fonds d'aide au dialogue social

Mod. par Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Commerces de gros de l'Habillement, de la Mercerie, de la Chaussure et du Jouet.

Cette contribution forfaitaire annuelle à la charge de l'employeur, est fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DSN de l'année N - 1, et est égale à :

- Moins de 1 salarié : 50 €

- De 1 à moins de 10 salariés : 200 €

- De 10 à moins de 50 salariés : 500 €

- De 50 à moins de 300 salariés : 1000 €

- 300 salariés et plus : 2000 €

Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des établissements et du siège.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4 (d'origine)
Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} septembre, une collecte s'effectuera prorata temporis pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Article 4 (Nouveau)
Recouvrement de la contribution

Mod. par Avenant 10 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 31 janvier de chaque année pour un paiement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité de 1 000 € (50 % du montant de la contribution la plus élevée) ainsi que des frais de recouvrement engagés.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Article 5
Affectation du montant des contributions

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

5.1
Association paritaire de gestion (ACJTM)

Vingt pour cent du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux dans la limite de deux représentants par organisation syndicale, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2
(Avenant 27 janv. 2020, étendu) - Acteurs du dialogue social

Cinquante pour cent du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

Trente pour cent sera reversé aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 6
Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7
Entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.
Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 8 **Entrée en vigueur et dépôt de l'accord**

Mod. par Avenant 27 janv. 2020, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FCJT.
Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'extension et au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Handicap

Accord du 10 septembre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCJT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO.

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Le présent accord a pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par la même améliorer le taux d'emploi global des

travailleurs handicapés dans la branche.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 2

Situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

La branche des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie a intégré dans son enquête emploi formation de 2019 un certain nombre de données sur le handicap afin d'avoir une vision plus précise de l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises qui la compose.

Ces indicateurs seront intégrés aux futures enquêtes emploi-formation afin de suivre les évolutions de l'OETH au sein de la branche. Ce suivi sera réalisé par une commission paritaire de suivi, définie à l'article 6 du présent accord.

Ce diagnostic a été complété par une étude quantitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et présentée dans le cadre des présentes discussions.

Il ressort de cette étude que le taux global de l'OETH 2018 au sein de la branche est de 2.73 % en 2018.

38 % des établissements atteignent le taux des 6 % par l'emploi direct ou indirect.

Les partenaires sociaux 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.

Article 3

Actions de sensibilisation et communication

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

La branche mettra en œuvre une opération de communication tous les ans lors de la semaine du handicap afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

La branche s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

Article 4

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

4.1

Recrutement et accueil

La branche des entreprises de Distribution, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles, et Mercerie, tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises. Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des personnes reconnus travailleurs handicapés grâce à la conclusion de CDI, de contrats d'alternance ou de CDD de plus de 6 mois, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeune ou adulte ainsi que les contrats d'apprentissage.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- Est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.
- Dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

Afin de faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail devra avoir lieu avant la prise de poste.

Le médecin du travail et les représentants du personnel, s'ils existent, seront associés à la réflexion portant sur l'aménagement de poste.

4.2

Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la branche des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (art. L. 6341-3 du code du travail) ;
- stages organisés par l'AGEFIPH «Appui projet» ;
- stages prescrits par l'institution Pôle emploi ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- stages «parcours de découvertes» ou «période d'observation» d'élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l'article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du code du travail (art. L. 5212-7-1 du code du travail).

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

Article 5

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises

en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

5.1

Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités des métiers font partis des raisons qui entraînent des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, la branche souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation notamment en favorisant le partenariat avec des centres de formation.

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises devront veiller à l'accessibilité liée à la mobilité dans le cadre de l'organisation des formations.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (pro A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF
- aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail (lecture labiale ...)

La commission de suivi veillera à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement à leur formation dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

5.2

Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur, pour l'adapter.

Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises aménageront les locaux de travail chaque fois que nécessaire.

Elles veilleront également, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, à ce que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et puisse transmettre ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention notamment auprès de l'AGEFIPH.

5.4

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises s'organiseront afin que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi une journée (fractionnable en deux demi-journées) sera accordée au salarié dans le cadre de la constitution de ce dossier.

5.5

Protection dans l'emploi

La branche accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif.

Sans préjudice des obligations de reclassement au bénéfice des autres salariés de la branche, les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, les entreprises de la branche, dans le cadre des critères d'ordre des licenciements, prendront en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

Article 6

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi 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.

Cette commission suivra chaque année les indicateurs spécifiques à l'OETH issus du questionnaire emploi formation et s'assurera de la mise en œuvre de cet accord.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

Article 9

Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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