

Convention collective Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635594. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/commerce-de-detail-de-l-habillement-et-des-articles-textiles-1483>.

Sommaire

1. I. - Objet et durée
2. II - Révision
3. III - Droit syndical
4. IV - Délégués du personnel
5. V. - Comité d'entreprise
6. VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage
7. VII - Période d'essai
8. VIII - Préavis
9. IX - Licenciement
10. X. - Retraite
11. XI - Service national
12. XII - Réembauchage
13. XIII - Durée des congés payés
14. XIV - Indemnités de congés payés
15. XV - Congés de courte durée
16. XVI - Jours fériés
17. XVII - Absences
18. XVIII - Maladie
19. XIX - Accident du travail
20. XX - Maternité et adoption
21. XXI - Ancienneté
22. XXII - Salaires et primes d'ancienneté
23. XXIII - Apprentissage et formation professionnelle
24. XXIV - Personnel ouvrier
25. XXV - Travailleurs à domicile
26. XXVI - Travailleurs à temps partiel
27. XXVII - Commission paritaires d'application
28. Texte de mise à jour : Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

I. - Objet et durée

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 juin 2021

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

Les partenaires sociaux tirent les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et précisent que le champ d'application de la convention collective inclut la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques :

- 47.51Z – commerce de détail de textiles en magasin spécialisé ;
- 47.71Z – commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, à l'exclusion de la fourrure ;
- partie du 47.53Z – partie du commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtement de murs et de sols en magasin spécialisé concernant le commerce de détail des rideaux et de voilages, de la nomenclature des activités françaises (NAF) applicable depuis le 1er janvier 2008 (NAF rév. 2) et qui exploitent moins de cinq fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise

ou de l'établissement.

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

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

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 47.64Z – par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

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

Article 1er bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Article 2 — Durée. - Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

II - Révision

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

(Inchangé)

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

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

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

(Inchangé)

Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

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

III - Droit syndical

Article 7 — Exercice du droit syndical et indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 novembre 2022

7.1 Exercice du droit syndical

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

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

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

7.2 Indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

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

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

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

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

- lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de branche visées à l'article 7.2.2 ;
- pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7.2.2 et selon les conditions fixées par lui.

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

- avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mentionnant la ou les instances paritaires auxquels il est désigné ;
- transmettre, par tous moyens, à son employeur les convocations aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;
- remettre à son employeur, après la tenue des commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions paritaires à sa demande.

7.2.2 Instances paritaires concernées et réunions préparatoires

1. Instances paritaires concernées

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

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

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

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente forfaitairement 3,5 heures et une journée

représente forfaitairement 7 heures selon les indications de la convocation.

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

2. Temps de préparation

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

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

Il est entendu que l'autorisation d'absence, le maintien de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais des négociateurs à ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnés à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les justificatifs à fournir sont identiques à ceux visés à l'article 7.2.1 du présent accord sauf l'attestation de présence.

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

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

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

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

1. Maintien de salaire

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

- les forfaits et crédit d'heures prévus à l'article 7.2.2 ;
- le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

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

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

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

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

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

Seules les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et à jour de leurs cotisations au fonds de fonctionnement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

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

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

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

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

7.2.5 Gestion des différends

Toute contestation ou différend intervenant entre un employeur et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7.2.2, pourra être adressée au secrétariat des commissions paritaires par lettre recommandée avec avis de réception (FNH, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris) et par e-mail (ccppni @ federation-habillement. fr).

IV - Délégués du personnel

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

V. - Comité d'entreprise

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

(Inchangé)

VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

(Inchangé)

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

(Inchangé)

VII - Période d'essai

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2010

1. Contrat à durée indéterminée

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

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

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

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

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

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

-24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;

-48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

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

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

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

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

-2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;

-1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

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

VIII - Préavis

Préavis en cas de démission

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise d'une lettre en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis.

La démission ne se présume pas.

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

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

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

Préavis en cas de licenciement

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté ;

- 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

Heures pour recherche d'emploi

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint 40 heures, que la rupture du contrat ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

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

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

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

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

IX - Licenciement

Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2010

1. Procédure

Entretien préalable :

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

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel (1), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée.

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

Notification du licenciement :

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

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

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

2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Licenciement économique - Priorité de réembauchage

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2010

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

Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Priorité de réembauchage :

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement, d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

X. - Retraite

Allocation de fin de carrière

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 novembre 2004

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

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

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

b) Mise à la retraite par l'employeur

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

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante (1) :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personne (1) l.

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

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

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

1. Objet de l'avenant

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

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

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

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

-soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;

-soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;

-soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3. Procédure et préavis

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

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

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4. Délai de réalisation de la contrepartie

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

5. Mention de la contrepartie sur les registres

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

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

6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

-allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;

-allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;

-allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;

-allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;

-allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1^{er}).

XI - Service national

Article 20 — Service national. – Rappel sous les drapeaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois de salaire au total, pendant la durée de service dans l'entreprise quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

XII - Réembauchage

Article 21 — Réembauchage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

XIII - Durée des congés payés

Durée des congés payés - Congés d'ancienneté

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

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

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés (1) .

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

- 1 jour après 20 ans ;
- 2 jours après 25 ans ;
- 3 jours après 30 ans.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

XIV - Indemnités de congés payés

Article 23 — Indemnités de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2008

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

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

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

XV - Congés de courte durée

Article 24 — Congés de courte durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué (1) .

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

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement " aller " comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

(2) *Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

XVI - Jours fériés

Article 25 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;

- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

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

XVII - Absences

Article 26 — Absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avvertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

XVIII - Maladie

Article 27 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2009

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1) .

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;

des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;
- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XIX - Accident du travail

Article 28 — Accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2009

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

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

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

-après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66,67 % ;

-après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66,67 % ;

-après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66,67 % ;

-après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66,67 % ;

-après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66,67 % ;

-après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66,67 % ;

-après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66,67 %.

XX - Maternité et adoption

Article 29 — Maternité et adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2009

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

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

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

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

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

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

Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 27 juillet 2009, art. 1^{er}).

Congé parental d'éducation

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2005

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

XXI - Ancienneté

Article 31 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

XXII - Salaires et primes d'ancienneté

Article 32 — Salaires et primes d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de 15 jours ;
- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de 15 jours.

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

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

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

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

- de 16 à 17 ans-20 % ;
- de 17 à 18 ans-10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

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

(Inchangé)

Egalité de rémunération

Article 32 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

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

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

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

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

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

(Inchangé)

XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

Apprentissage

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue *(1)* .

Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (2) .

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (2) .

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XXIV - Personnel ouvrier

Article 36 — Personnel ouvrier d'entretien

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

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

(Inchangé)

XXV - Travailleurs à domicile

Article 37 — Travailleurs à domicile

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

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

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

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

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

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

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

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1er Mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

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

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

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

XXVI - Travailleurs à temps partiel

Article 38 — Travailleurs à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 octobre 2025

1. Définition et durée minimale du travail

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.

En l'absence d'accord sur la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel dans la branche, les dispositions légales sur le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour rappel, le code du travail précise, s'agissant de la durée minimale du travail à temps partiel que :

- sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 24 heures par semaine ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. Dans ce cas, la condition du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'applique pas : cette dérogation constitue une faculté offerte par la loi et non une obligation ; il est suggéré aux entreprises d'organiser le temps de travail de manière à prendre en compte autant que possible les contraintes liées aux études ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail

temporaire d'une durée au plus égale à 7 jours ;

– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Les dispositions ci-dessus constituent un simple rappel de la loi. Elles ne constituent pas des dispositions conventionnelles et peuvent donc changer avec toute évolution législative ou réglementaire à venir.

2. Contrat de travail

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

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

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

3. Rémunération

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

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (10 % à la date de signature du présent accord), en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (25 % à la date de signature du présent accord).

4. Horaires de travail

Les horaires de travail sont les heures de début et de fin de travail.

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée comme suit :

- une demi-journée de travail effectif dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures de travail ;
- la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. (1)

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

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

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

Conformément au code du travail, la modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

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

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

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

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

6. Heures complémentaires

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

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

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur.

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

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

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

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

7. Application des dispositions conventionnelles

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

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

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

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

8. Encadrement du recours aux compléments d'heures par avenant

a) Définition des avenants temporaires et principe de volontariat

Conformément au code du travail, il est prévu qu'un salarié à temps partiel puisse demander d'augmenter temporairement sa durée du travail au-delà de la durée fixée par son contrat de travail notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles ;
- suivi d'une formation choisie par le salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce ;
- fêtes commerciales (c'est-à-dire : fête des mères/ pères, grands-mères/ grands-pères, Saint-Valentin), rentrée scolaire (1re semaine de septembre), fêtes de fin d'année (semaine de Noël).

L'employeur porte à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise les compléments d'heures disponibles. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier devra arbitrer entre les salariés volontaires sur la base de critères objectifs, tels que notamment :

- la correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié avec les missions correspondant au complément d'heures ;
- le fait que le salarié ait sollicité un accroissement de sa durée du travail dans les conditions fixées au point 9 de l'article 38.

La demande résulte, en tout état de cause, de la seule volonté du salarié. L'augmentation temporaire de la durée du travail ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Une fois l'arbitrage réalisé entre les salariés volontaires, l'employeur rédige un avenant temporaire qui devra être signé des deux parties, et qui précise notamment le motif, la durée de date à date de l'avenant, la durée contractuelle de travail sur la période concernée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En cas de refus d'une candidature volontaire, l'employeur communique au salarié une réponse écrite motivée précisant les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

L'avenant prend fin, de plein droit, à l'échéance du terme précis.

À l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée du travail antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant, sans qu'il puisse opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur, dans la mesure où cette augmentation temporaire de la durée du travail a été acceptée contractuellement.

b) Nombre et durée des avenants

- Suivi d'une formation choisie par le salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce, fêtes commerciales ou de fin d'année/ rentrée scolaire.

Six avenants peuvent être conclus au maximum par an et par salarié. La durée cumulée des avenants ne peut excéder dix semaines par an.

- Remplacement de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles.

Le remplacement susvisé peut donner lieu à un avenant temporaire sous réserve que la durée de chaque avenant n'excède pas 7 jours calendaires.

c) Majorations des heures effectuées dans le cadre des avenants

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant temporaire donneront lieu à une majoration du taux horaire du salaire de base de 20 %.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu aux majorations légales (25 % à la date de signature du présent accord).

9. Garanties individuelles

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

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

Il est rappelé que le code du travail prévoit une dérogation selon laquelle les étudiants de moins de 26 ans peuvent notamment bénéficier d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

À l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, ces salariés sont prioritaires pour demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Suivi

Il est créé une commission de suivi de l'application du présent accord.

Elle est composée de deux collèges :

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

Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération nationale de l'habillement.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et présentera aux membres de la CPPNI un bilan annuel.

(1) Au point 4, la mise en place d'une interruption d'activité supérieure à deux heures est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité conformément aux dispositions du 2e alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

Article 39 — Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

Retraite complémentaire

Article 40 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition (régime UNIRS), conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (JO du 17 mars 1973).

XXVII - Commission paritaires d'application

Article 41 — Commissions paritaires d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
- de veiller à son application ;
- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernie alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

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

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

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

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

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

Texte de mise à jour : Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

Chapitre II : Personnel d'encadrement

Objet

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de

Champ d'application

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

Les employeurs s'engagent à respecter " à travail égal, salaire égal " sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-I du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

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

Contrat de travail-Période d'essai

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2009

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

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

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

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

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

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

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

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

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

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

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

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

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

Promotion-Perfectionnement

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 3 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

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

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

Mutation temporaire de service et d'emplois

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

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

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

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

Mutation définitive

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté

doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

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

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

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

Déplacements professionnels

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

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

- d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques qui ne sauraient être inférieures, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;

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

Prime d'ancienneté

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

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

Rupture du contrat de travail-Préavis

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Après la période d'essai, la durée du préavis est de 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

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

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de 15 jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

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

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

Heures pour recherche d'emploi

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.

En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser 40 heures au total.

Cette autorisation d'absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

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

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

Indemnité de licenciement

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2010

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

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

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

Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1/4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Départ et mise en retraite

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 mai 2010

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

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;
- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison

de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

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

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

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

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

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

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

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

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

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

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Maladie

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1) .

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

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- 1 mois à 100 % ;
- 1 mois à 75 %.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois à 100 %.

Après 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

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

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

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

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

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

- après 1 an de présence : 2 mois d'arrêt ;
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt ;
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Accidents de travail

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois de présence dans l'entreprise :

- 1 mois à 100 % ;
- 1 mois à 75 %.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois à 100 %.

Après 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Chapitre III : Dispositions finales communes

Article 1er — Dépôt de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes* (1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre Ier du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Article 2 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre Ier du code du travail.

(Ancien article 42 de la convention collective nationale, inchangé).

Article 3 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

(Ancien article 43 de la convention collective nationale, inchangé).

Entrée en vigueur

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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

Extension

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

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