

Convention collective Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 0500) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, étendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970 - Actualisée par accord du 11 avril 2022

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/KALICONT000005635640. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/commerces-de-gros-de-l-habillement-de-la-mercerie-de-la-0500>.

Sommaire

1. Préambule
2. Préambule

Article 1er — Objet et durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

La présente convention est conclue à durée indéterminée.

Article 2 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

L'application de la convention collective dans une entreprise de la branche ne peut pas être le motif d'une réduction des avantages acquis par les salariés avant l'application de la convention collective de branche présente.

Article 3 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

Il est interdit aux employeurs, sous peine de délit d'entrave, de prendre en compte l'appartenance syndicale dans ses décisions ainsi que d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Article 4 — Comité social et économique : définition

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, il est institué obligatoirement un comité social et économique (CSE). À défaut, l'employeur commet un délit d'entrave à la constitution du CSE, délit pénalement réprimé.

Les membres titulaires et suppléants du CSE sont désignés et exercent leur mandat dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à celui prévu au premier alinéa de cet article, un CSE peut cependant être mis en place.

Article 5 — Comité social et économique : membres du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

Ces membres bénéficient de la garantie légale d'augmentation de salaire lorsque leurs heures de délégation représentent au moins 30 % la durée du travail prévu au contrat, dans les conditions prévues à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

Les membres du CSE ne peuvent être sanctionnés ou licenciés en raison des faits découlant de l'exercice de leur mandat.

Les employeurs s'engagent à ne pas discriminer les salariés au regard de leur mandat.

Article 6 — Comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

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

Les parties précisent que les dispositions supplétives du code du travail concernant tant les missions que les consultations du CSE demeurent applicables.

Article 7 — Comité social et économique : financement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par le CSE est assuré conformément aux articles L. 2312-81 et suivants du code

du travail.

Les parties précisent que les dispositions supplétives du code du travail concernant le financement des activités sociales et culturelles demeurent applicables.

Article 8 — Section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, et qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps et des locaux de travail. Les modalités précises de cette collecte peuvent être encadrées par accord d'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont offerts aux communications du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage ; cette transmission est seulement effectuée à titre informatif et ne constitue pas une demande d'autorisation.

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

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

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun. À partir de 1 000 salariés, celui-ci doit mettre un local distinct à disposition de chaque organisation syndicale représentative.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail et des heures de travail des participants s'ils ne bénéficient pas d'heures de délégation, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Au titre de la liberté syndicale, l'employeur n'a pas le droit de contrôler qui est adhérent de la section syndicale.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Article 9 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux selon les conditions fixées à l'article L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical selon les dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à 12 heures par mois, dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 151 à 499 salariés : 18 heures par mois, dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus. Il s'agit notamment de toutes les réunions du CSE légalement prévues.

Article 10 — Rémunérations mensuelles garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

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

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre le personnel masculin et le personnel féminin. Tout écart de rémunération doit être supprimé. L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prendra les mesures de rattrapage qui résultent de cette comparaison.

La mise en place d'un index égalité femme-homme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, selon les modalités légalement prévues. Les entreprises transmettront aux délégués syndicaux et aux élus du CSE tous les éléments ayant permis le calcul de l'index.

Les employeurs doivent également respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Article 11 — Abattements sur la rémunération des jeunes salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les rémunérations des employés âgés de moins de 18 ans respecteront des abattements prévus par le code du travail.

Ces abattements cessent d'être applicables lorsque le jeune travailleur a au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche.

Article 12 — Apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur ;

L'employeur s'engage à respecter au moins le salaire minimal garanti légalement aux apprentis ;

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage ;

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article 13 — Formation tout au long de la vie

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, le compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

Elle porte également sur les besoins en formation au regard des orientations stratégiques de la branche en fonction des évolutions de l'activité économique du secteur et de l'évolution des emplois induits. Elle porte aussi sur l'évolution des certifications nécessaires pour la branche et les orientations sur l'apprentissage.

La formation professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Article 14 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

Le taux de la cotisation est obligatoirement fixé à 4 % du montant des salaires bruts ; la liberté est laissée à chaque employeur de choisir une institution de retraite dépendant de l'union nationale des institutions de retraites des salaires (UNIRS).

(1) L'article 14 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale et aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par l'arrêté du 27 août 2022.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 15 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat (e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection. (1)

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex. préparateur/ préparatrice de commande ...) ou dans le cas contraire, la référence femme/ homme (ex. aide comptable F/ H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

(1) Le 1er alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui prévoient que l'ensemble des critères de discrimination doivent être pris en compte au moment du recrutement.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 16 — Informations du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Lors de l'embauche, l'employeur donne aux salariés la possibilité de prendre connaissance de la convention collective.

Un exemplaire de cette dernière sera remis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux.

Article 17 — Visite d'information et de prévention

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu à une visite d'information et de prévention dans les conditions prévues à l'article R. 4624-10 et suivants du code du travail.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-22 et suivants du code du travail, relatives au suivi des travailleurs exposés à des risques particuliers.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 18 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

- employé : 2 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois ;
- cadre : 4 mois.

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

- employé : 45 jours ;
- agent de maîtrise : 2 mois ;
- cadre : 2 mois.

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

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

Pendant toute la durée de la période d'essai (période initiale + renouvellement éventuel) la rupture est libre de part et d'autre en ce qu'elle ne doit pas être motivée à l'autre partie, bien que ce motif de rupture doive reposer sur la finalité qui a conduit à mettre en place la période d'essai, à savoir l'appréciation de l'adéquation du salarié au poste de travail.

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

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

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

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

Article 19 — Situation personnelle du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 20 — Conditions de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La modification des conditions de travail, contrairement à la modification des éléments essentiels du contrat de travail, ne nécessite pas l'accord du salarié.

Tout changement d'un élément essentiel du contrat de travail, comme la fonction, entraînant une modification de salaire ou de catégorie ne pourra s'effectuer qu'après accord préalable entre l'employeur et le salarié.

Article 21 — Égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination. Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Article 22 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La prime d'ancienneté, accordée aux salariés ayant 3, 6, 9, 12, 15 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée selon le barème des primes mensuelles d'ancienneté annexé à la présente convention.

Elle n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII (employés et agents de maîtrise).

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

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

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

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté, sauf pour les périodes pour lesquels le code du travail prévoit que ce n'est pas le cas. Il en va ainsi par exemple des maladies et accidents professionnels, des congés liés à la parentalité et de l'activité partielle.

En cas de rupture du contrat de travail, un employé qui est à nouveau engagé dans la même entreprise conserve son droit à l'ancienneté si le travail est repris dans un délai n'excédant pas 5 ans.

Article 23 — Durée du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Au terme de la période d'essai, pour les contrats à durée indéterminée, la durée du préavis autant pour l'employeur que le salarié, est d'un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres, sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave et des exceptions légales.

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

Article 24 — Préavis : autorisation d'absence

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

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

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

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

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

Article 25 — Licenciements collectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité social et économique sur les mesures qu'elle compte prendre. S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte des charges de famille, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des difficultés de réinsertion professionnelle des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

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

Article 26 — Cas de force majeure

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

Article 27 — Licenciement. Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Tout employé licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit :

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

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

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

étant alors porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

(1) L'article 27 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail relatives à l'indemnité de licenciement.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 28 — Priorité de réembauchage

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

L'employé licencié par suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Article 29 — Indemnité de départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2022

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 27. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité. (1)

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par la loi.

(1) Le 1er alinéa de l'article 29 est étendu sous réserve que les dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail, relatives à la base de calcul de l'indemnité de départ en retraite soient appliquées selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 30 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Tous les jours fériés sont en principe chômés. Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera un des jours fériés légaux, il percevra un salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail, excepté le 1er mai qui suit les dispositions légales en vigueur.

Les jours fériés ne sont pas une cause de réduction de salaire.

Article 31 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

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

Les absences provoquées par le suivi d'une formation professionnelle obligatoire, les périodes de réserve obligatoires, les congés maternité, les congés exceptionnels accordés en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Pour le cas précis de la maladie constaté par certificat médical, il n'y aura pas de réduction du nombre de congés payés annuel(1) :

- pour une absence d'un mois maximum, si le salarié a de deux à cinq ans d'ancienneté ;*
- pour une absence de deux mois maximum, si le salarié a plus de cinq ans d'ancienneté.*

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence. (1)

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

(1) Les alinéas 4 à 7 de l'article 31 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du 7° de l'article L. 3141-5 et aux dispositions de l'article L. 3141-5-1, qui prévoient l'acquisition de 2 jours de congés payés au titre des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 32 — Congés de courte durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs après un an de présence : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables (1) ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- journée civique : 1 jour ouvrable ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- l'annonce d'une pathologie chronique (nécessitant un apprentissage thérapeutique) ou le cancer de leur enfant : 2 jours ouvrables.

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

la durée du congé annuel.

Dans les conditions prévues par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, un salarié peut également avoir droit à un congé pour aider un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. (2)

(1) Le 5^e alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail, relatives à la durée des congés pour événements familiaux.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail, relatives au congé pour les personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, modifié par la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 33 — Arrêt maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence, afin de bénéficier de l'indemnité complémentaire journalière. Dans tous les cas, le salarié se doit de justifier ses absences.

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

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

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

- après deux ans de présence : un mois à 75 % ;
- après trois ans de présence : un mois à 100 % ;
- après cinq ans de présence : un mois à 100 %, un mois à 75 %.(1)

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.(2)

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

(1) Le 8^e alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatives au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) L'avant-dernier alinéa de l'article 33 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 85-42.080 ; Cass. soc., 18 juillet 1996, n° 93-43581 ; Cass. Soc., 28 juin 1989, 86-42.931), en vertu de laquelle lors d'un arrêt de travail pour maladie durant le préavis, le salarié perçoit l'indemnité complémentaire de l'employeur s'il remplit les conditions.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 34 — Accidents du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 octobre 2022

Les dispositions de l'article 33 de la convention, relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, d'une part, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale, d'autre part, cette indemnité sera versée en cours de préavis.

Article 35 — Congé maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les salariées auront droit au congé maternité selon les conditions de l'article L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 75 % de leur salaire.

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

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

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

*(1) L'article 35 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, relatives au congé d'adoption.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

Article 36 — Suites à la naissance ou à l'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les salarié(e)s pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé non rémunéré d'une durée maximum d'un an pour élever leur enfant.

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

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, dans les conditions définies par l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail. Une période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours consécutifs doit être prise immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours.

Les trois jours du congé de naissance sont à la charge de l'employeur, pour les 25 jours restants le salarié bénéficie des indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité.

En cas d'adoption d'un enfant, le salarié qui a l'autorité administrative pourra bénéficier d'un congé d'adoption dans les conditions définies par les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

*(1) L'article 36 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, relatives au congé parental.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)*

Article 37 — Parentalité

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariés et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariés et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, tout salarié a droit, s'il le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité :

- le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

Article 38 — Commission paritaire de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

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

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

Article 39 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Article 39.1 — Composition

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- *un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.* (1)

De plus, chaque collège pourra faire appel à un expert, à la condition de prévenir l'autre collège.

Le secrétariat sera assuré par la délégation patronale.

Lors des réunions, aucun quorum n'est exigé.

(1) Le 3e alinéa de l'article 39-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-19 du code du travail, lequel prévoit que la CPPNI est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 39.2 — Missions

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La CPPNI remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis à vis des pouvoirs publics ;
- elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne-temps ...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;

- elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 3 fois par an, et notamment :

- au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
- l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
- au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution de un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

(1) L'article 39-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles prévoient que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI doit comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 39.3 — Transmission des accords d'entreprise de la branche à la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La partie la plus diligente transmet à la CPPNI les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues. (1)

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : fcjt@fcjt.org, ou par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse postale suivante : 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

(1) Le 1er alinéa de l'article 39-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui prévoient que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI comprend un bilan des accords d'entreprise en matière de durée du travail, de répartition et aménagement des horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et au compte épargne-temps.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 39.4 — Périodicité des négociations

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

La commission se réunira au moins 3 fois par an et à la demande de l'un des 2 collèges, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Article 39.5 — Fonctionnement des réunions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants et dans la mesure du possible au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires.

Le secrétariat organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il rédige un compte rendu des séances, qui est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du ministère du travail.

Le secrétariat transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance qui lui est adressée et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

Article 40 — Dispositions finales

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

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

Article 41 — Entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2022

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que la présente convention a vocation à régir sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

Article 42 — Dépôt. Extension

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

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

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 43 — Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

(1) L'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, relatives aux modalités d'adhésion à une convention ou un accord.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 44 — Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires. (1)

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Le 1er alinéa de l'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, relatives aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 45

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

Article 46

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail, les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation.

Le temps passé dans ces réunions est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents. Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de 8 jours avant la date fixée pour la réunion. Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant, dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, d'un seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise. Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions de CPPNI ou de commissions seront remboursés sur justificatif (transport SNCF, seconde classe), à parts égales, par organisation patronale.

(1) L'article 46 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2234-3 du code du travail, lequel prévoit qu'une convention ou un accord doit déterminer les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres des instances paritaires.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Préambule

Article

Les partenaires sociaux ont entendu actualiser la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension. Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de ladite convention.