IDCC 675 **Brochure 3065**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/05/2026

Maisons à succursales de vente au détail d'habillement

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973). 5
Objet 5
Article 2 - Durée 5
Article 3 - Avantages acquis 5
Article 4 - Droit syndical 6
Article 5 - Activité syndicale hors de l'entreprise 6
Article 5 bis - Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires 6
Article 6 - Section syndicale 7
Article 7 - Activité de la section syndicale dans l'établissement 7
Article 8 - Exercice du mandat syndical 7
Article 9 - Nombre de délégués syndicaux 7
Article 10 - Cumul des mandats 7
Article 11 (1) - Délégués du personnel 7
Article 12 - Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise 7
Article 13 - Compétence du comité 7
Article 14 - Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal 8
Article 15 - Attributions d'ordre social 8
Article 16 - Attributions d'ordre technique 8
Article 17 - Attributions d'ordre économique 8
Article 18 - Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux 9
Article 19 - Jeunes salariés 9
Article 20 - Mensualisation du personnel ouvrier 9
Article 21 - Apprentissage 9
Article 22 - Embauchage 9
Article 23 - Communication du texte de la convention au personnel 9
Article 24 - Visites médicales 9
Article 25 - Pièces à produire à l'embauchage 9
Article 26 - Période d'essai des employés 10
Article 27 - Notification de modification de fonction 10
Article 28 - Modification de situation personnelle 10
Article 29 - Affectations temporaires 10
Article 30 - Femmes en état de grossesse 10
Article 31 - Prime d'ancienneté 10
Article 32 - Maintien de l'ancienneté 10
Article 33 - Décompte de l'ancienneté 11
Article 34 - Durée du travail 11
Article 38 - Rupture du contrat de travail. - Délai-congé 11
Article 39 - Temps libre en vue d'un réembauchage 11
Article 40 - Licenciement collectif 11
Article 41 - Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique 11
Article 42 - Indemnité de licenciement 12
Article 43 - Logement de fonction 12
Article 44 - Allocation de fin de carrière 12
Article 45 - Congés payés 12
Article 46 - Congés exceptionnels 13
Article 47 - Obligations militaires 13
Article 48 - Maladie 13
Article 49 - Accidents du travail 13
Article 50 - Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail 14
Article 51 - Maternité 14
Article 52 - Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité 14
Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure 15
Article 54 - Dossiers du personnel 15
Article 55 - Tenue de travail 15
Article 56 - Réembauchage 15
Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée 15
Article 59 - Hygiène et sécurité 15
Article 60 - Date d'application 15
Article 61 - Commission paritaire de conciliation 16
Article 62 - Cas non prévus à la présente convention 16

Article 63 - Dépôt ... 16
Article 64 - Adhésion postérieure ... 16
Article 65 - Extension ... 16
Textes Attachés ... 17
Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 ... 17
Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972 ... 19
Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 ... 22
Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972 ... 23
Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 ... 27
Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ... 28
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ... 28
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels ... 30
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle ... 30
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle ... 31
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ... 34
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ... 41
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social ... 41
Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle ... 43
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle ... 48
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires ... 49
Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation ... 49
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel ... 51
Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles ... 52
Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO ... 64
Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical ... 65
Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation ... 68
Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai ... 71
Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) ... 72
Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ... 72
Avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ... 75
Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ... 76
Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 77
Avenant du 17 février 2023 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 82
Avenant du 10 avril 2024 à l'avenant du 30 juin 1972 relatif à la protection sociale complémentaire ... 83
Avenant du 20 juin 2024 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle ... 83
Accord du 16 avril 2026 relatif aux frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires ... 84
Textes Salaires ... 87
Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires ... 87
Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires ... 88
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté ... 89
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011 ... 91
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012 ... 92
Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016 ... 94
Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017 ... 95
Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019 ... 97
Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis ... 99
Accord du 21 septembre 2023 relatif aux salaires mensuels minima garantis ... 100
Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires mensuels minima garantis ... 102
Accord du 16 avril 2026 relatif aux salaires mensuels minima garantis ... 103
Textes Extensions ... 105
ARRETE du 8 décembre 1972 ... 105
ARRETE du 18 octobre 1977 ... 105
ARRETE du 25 juillet 1978 ... 105
ARRETE du 6 août 1980 ... 105
ARRETE du 16 février 1981 ... 105
ARRETE du 28 avril 1983 ... 106
ARRETE du 18 juillet 1983 ... 106

ARRETE du 27 septembre 1984 106
ARRETE du 30 mai 1985 106
ARRETE du 18 juin 1985 106
ARRETE du 18 juillet 1986 106
ARRETE du 6 août 1986 106
ARRETE du 4 mars 1988 106
ARRETE du 29 septembre 1988 106
ARRETE du 17 août 1989 107
ARRETE du 3 octobre 1989 107
ARRETE du 20 septembre 1990 107
ARRETE du 18 mars 1991 107
ARRETE du 29 juin 1992 107
ARRETE du 11 juillet 1994 107
ARRETE du 24 octobre 1995 107
ARRETE du 16 octobre 1996 108
ARRETE du 22 octobre 1996 108
ARRETE du 15 mars 2002 108
Textes parus au JORF 111
Arrêté du 27 mars 2019 111
Arrêté du 24 juillet 2019 111
Arrêté du 3 décembre 2019 111
Arrêté du 11 décembre 2019 112
Arrêté du 23 décembre 2019 112
Arrêté du 25 août 2020 113
Arrêté du 16 octobre 2020 113
Arrêté du 10 janvier 2021 113
Arrêté du 22 janvier 2021 114

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL D'HABILLEMENT DU 30 JUIN 1972. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1972 JO DU 7 JANVIER 1973

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des msainos à sueasclrucs de vnete au détail d'habillement.
Syndicats signataires	Fédération nlaoantie des employés et cardes CGT ; Syndicat naiatonl des cdares du ccmmreoe et de la durtbtiioisn CGT ; Fédération des employés et cdears CGT-FO ; Fédération des employés, tiencciehns et atgnes de maîtrise CTFC ; Fédération nnailaote des craeds du cmmroece CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération générale services-livre CFDT, par lrttee du 7 août 1980 ; Fédération des cmrceeoms et des sericevs UNSA, par lttree du 6 décembre 2004 (BO n° 2005-23).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente ceinvtoonn règle sur l'ensemble du trtiierore ntaanoil les rptapors etrne emoelruyps et salariés des mnsoias de vetne et sièges des eeetpnsrris à sccreulsuas dnot l'activité paipcinrle est le cmcromee de détail de l'habillement et d'articles textiles, rrqiuebus 64-11 et 64-14 de la nrmluanoctee des activités et pourdtis du 9 nbmoerve 1973 (à l'exclusion des eritnsprees de cmrmocee de détail des tpais et moquettes).

Par erntrpisee à slurseacucs de vtnee au détail d'habillement, il cnoievnt d'entendre l'entreprise ou le gropue d'établissements caeomimcrux placés suos une dctoirien cnartlee cmnomue qui exploite, sunivat les mêmes méthodes de gesotin crcmemaelios et comptables, au moins 5 fnods de crmeocme de vetne au détail d'habillement et d'articles texetlis situés dnas des lieux divers.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente ctninvoeon règle sur l'ensemble du toieritrre métropolitain et des départements d'outre-mer les rotrppas etrne les eoyrpumles et les salariés des eepnitsrres à slcaecusrus dnot l'activité pncilpriae est le commcree de détail de l'habillement et des alirctes textiles.

Les eireteprnss visées snot cleels qui snot spécialisées dnas la vnete au détail d'articles d'habillement et d'articles ttxeelis ralenevt des riuqrbues 52-4 A, cmmoerce de détail de textiles, 52-4 C, cmermcoe de détail d'habillement, et ex-52-4 J, ccoremme de détail de rideaux, de veailogs et d'articles ménagers devirs en matières textiles, de la nnermlotcuae d'activités française établie par le décret du 2 orobtce 1992.

Par erprstniee à susclcuaers de vntee au détail d'habillement, il cneoivnt d'entendre l'entreprise ou le gporue d'établissements cmmcrieouax placés suos une dcrotiien ceanlrte comnmue qui exploite, snaviut les mêmes méthodes de gtiosen ccrmeamlioes et comptables, au monis cniq fonds de ceocmmre de vnete au détail d'habillement et d'articles ttelixes situés dnas des leiux divers.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente cenntivoon est cculnoe puor une durée de 1 an à daetr du 1er jlieult 1972 et se pusrivuora eutnsie par tictae reudnotciocn d'année en année.

La dénonciation ne puet se fiare qu'avec 1 an de préavis à cpmtoer de la dtae d'échéance normale.

En cas de révision, celle-ci dvrea être demandée par l'une des onngoaaritsis sedcnayils saartgiines 3 mios au mnios avnat la dtae d'échéance annuelle.

La damdnee de révision srea adressée par pli recommandé aevc accusé de réception à ccuhnae des oasoanntgiris sniartegias et accompagnée d'un pjeort de modification.

Les polrrparues cnecenommort 3 mios au puls trad après la damdene de révision.

En tuot état de cause, la présente cntneovion rsterea en viuuegr jusqu'à la msie en atlpiiaopcn de cllee qui lui srea substituée à la stiue de la dmedane de révision.

Les dipstosoniis du présent aictlre ne snot pas acpbapleils aux révisions ravlitees aux slraaies et aux pemris d'ancienneté qui pevuent se fiare d'un cmuomn acorcd ernte les parties.

Celles-ci cneovnnenit de se rnrnetcoer à ce suejt au mions une fios par an.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente convention, ses aneenxs et ses anatvnes snot abippllecas à l'exclusion de tuot artue et ils se substituent, le cas échéant, aux cievnnotons cletivolces régionales, départementales ou lelcoas qui réglaient avarnpuaat la situiaotn des salariés visés à l'article 1er. Cependant, la présente ctovoneinn et ses aantvnes ne pueenvt être l'occasion d'une réduction des agaetnavs pennsoerls aqiucs iedimleildunvnet ou celneetvcliomt ou par le fiat des usages. Les

aaagtvnes rnnouces par la présente cvitooennn ne pvuenet s'ajouter aux atnevagas déjà accordés puor le même objet, dnas ciatrens établissements, à la suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la cuslae la puls fboavarle qui devra, seule, s'appliquer.

Article 4 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, emurloypes et salariés rsnaecisnenot la liberté d'opinion, aisni que le dirot puor les trarvilalues d'adhérer lrmbeneit et d'appartenir à un sayicdnt psefeoroinnsl constitué en vtreu du lrvie III du cdoe du travail.

Les euylorpems s'engagent à ne pas pednrre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aeipratpnr à un scadynit puor arrêter lrues décisions en ce qui cennrcoe l'embauche, la cndtioue ou la répartition du travail, la foamtiron professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meusers de dnpcliisie ou de congédiement.

Si l'une des pterais cteatnotrcans cetstone le miotf du congédiement d'un tuaivaelrlr comme aynat été effectué en vlitooian du dirot sindycal ci-dessus rappelé, les duex paierts s'emploieront à reconnaître les ftias et à ateopprr aux cas leiiutgix une suoltoin équitable.

Cette ioventrtenin ne fiat pas oabtlcse au dorit puor les piteras d'obtenir jcauedeirminit réparation du préjudice causé.

L'exercice du dorit sndayicl ne diot pas aivor puor conséquence des acets ctreoairns aux lois.

Article 5 - Activité syndicale hors de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'exercice du driot scinydal est rcnnoeu dnas tueots les eiestrpners dnas les ctonindois prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 rlviaete à l'exercice du doirt sanicdyl dnas les entreprises.

Les salariés exerçant des fcintnoos stautiearts dnas des otnogsaaiinrs saicenldys ou dnas des omnreiagss pneoirfosensls ou offcielis obtiendront, sur présentation d'un denucmot écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au mnios 6 juors ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée puor asessitr aux réunions où luer présence est nécessaire.

Les salariés appelés à ptiepriacr aux congrès saattertius des oinogratsains slaiydencs représentatives bénéficieront - sur jitafsuiticf - de 3 jrous payés par an dnas la lmitie d'une prsnenoe par eirtenprse et par otargaoisnin sancydile représentative.

Un salarié anayt une ancienneté supérieure à 1 an appelé à oupeccr une finotocn snaciylde au sien de son ogisranoatin syancldie en dhoers de l'entreprise jriuoa d'une seunipsson de son ctnaort de tviraal et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas une eompli smariliie si la durée de rrputue du cnrtoat de traiavl est supérieure à 6 mios et inférieure à 2 ans et à cooitnidn qu'il en fasse la dadneme par lrttee recommandée aevc accusé de réception au puls trad 2 mios aanvt la dtae souhaitée puor son retour.

En cas de réembauchage, les agaenvtas d'ancienneté auciqs avant le départ sorent conservés.

L'application de ctete cuasle est limitée à 1 salarié par an et par ortsnioagain sdncyalie ouvrière.

Au cas où un salarié searit appelé à siéger dnas une ciossiommn piaarirte de la posefsroin ou dnas tutoe aurte cmiosmsion décidée par les snaiiategrs de la présente ctnioveonn dnas le crade de cette dernière, ou puor aistsser aux réunions de cmsoisoimns de conciliation, le tpmes passé srea rémunéré comme tepms de triaval dnas le cdrae de l'horaire nroaml de l'entreprise.

Les aecnesbs découlant des prhaepraags ci-dessus ne sineauart être imputées sur les congés payés.

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

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1°?Les ooirnnaigatss patloaners représentatives de la covnoteinn cveoiltcle s'engagent à rbseuemorr à caquhe salarié anaccmaopgnt les représentants sdinacuyx peanmentrs aux réunions praeartiis ses fairs de déplacement dnas les cnidiotons ci-après :

a)?Pour les firas de déplacements : ? déplacement en tiarn en cassle économique, de la grae la puls prohce du dciomile au leiu de réunion paritaire, ou en première clsase satradnd (à l'exclusion de la première cssale business, felx première, ou ttoue aurte otipon ou spécificité quelle que siot sa dénomination) puor les tjartes dépassant 3 h 30, dnas la litmie d'un suel aller-retour puor une réunion praitraie et la réunion préparatoire à cttee réunion pirtaraie ; ? lruqose la durée du terjat en tarin excède 4 herues de la grae la puls prhcoe du dmiilcoe au leiu de réunion paritaire, le déplacement par aovin en clsase économique aellr et rtoeur est pirs en cgrahe dnas la lmiite d'un mtonant toatl de 70 fios le mimunim graatni puor ce tjaret aellr et retour, dnas la ltimie d'un suel aller-retour puor une réunion pitarirae et la réunion préparatoire à ctete réunion ptiairare ; ? déplacements etrne le dmliioce et la gare, entre la grae et le leiu de la réunion patrairie et entre l'hôtel et le leiu de la réunion paritaire, en tposnrart en cumomn ou, en l'absence de tuot meoyn de trasrpnot en commun, les faris kilométriques soeln le terajt le puls corut (distance déterminée par un cuatlulecar de distance) soeln le barème ffariiaorte d'évaluation des fairs pinesofenolrss (pris puor aoaptiilpcn des ditiinpososs du 3° de l'article 83 du cdoe général des impôts) ; ? faris de parking, dnas la litmie de 48 heures, le tpems de se rdnere et de ppraciteir à la réunion ptrriaiae et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire.

b)?Frais de rapes jusqu'à 7 fios le mnmiuim garanti, défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, puor le déjeuner et le diner, ou un dnas la ltimie d'un monntat jlanruioer de 14 fios le mimnuim gtnaari puor ces duex repas lsourqe les faris de déplacement snot pirs en charge.

c)?Frais d'hébergement (nuitée et éventuel peitt déjeuner lié à l'hébergement) jusqu'à 37 fios le miunmim garanti, dnas la ltimie d'une sleue niut puor une réunion pritiaare et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire.

À trite très enocxietnepl et puor des crnctecoiasns très particulières, une dmnedae de psrie en crhage des firas de déplacement dérogeant à une de ces cninootids pourra être étudiée. Il est ttoofueis rappelé que ces réunions snot également organisées en visioconférence puor prtetmree aux mebmers de ces cimmsoosins d'y picartiper à distance.

Les firas de raoutirsetan et de déplacement des salariés tailalanvrt en Île-de-France snot pirs en crhgae dnas les mêmes contindios dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses plinenoeelossfrs helbltaeius de même nature.

2°?Les faris snot remboursés à réception des jaftiiictfsus et dnas un délai mxauimm de 30 jorus saivnut la dtae à laelluqe les jcfstiiatfuis ont été présentés. Les jtcsufafiitis dvenoit être détaillés, les oiairgnux conservés une année et tnmarsis en cas de dnmadee de la FEH.

3°?Les diinpoossits du présent atlirce ne penevut se cmluuer

aevc des agvetaans accordés par alreulis et aaynt le même objet.

4°?Les dsisioitnpos du présent alictre s'appliquent également aux mmrbees de la CNPPI isuss d'entreprises de monis de 50 salariés.

Article 6 - Section syndicale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cquhae syncdait représentatif puet constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une sietcon slciydnae qui aussre la représentation des intérêts pfsnrnoiloeess de ses membres, conformément aux dsiotsionpis de l'article 1er du lvire III du cdoe du tiaravl et dnas les cooidtnnis prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

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

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La siceotn snldyaice assrue la cclteole des cotiostnais sydiacelns à l'intérieur de l'établissement mias en doehrs des temps de travail.

La dfoifsiun de la pserse syndclaie et des tcrtas saucydnix dnas l'entreprise est lrbie aux hreeus d'entrée et de sotire du travail.

L'affichage siyndacl est autorisé. Des panuneax d'affichage dtcnitiss de cuex des délégués du pseneonrl ou du comité d'entreprise ou d'établissement snoret spécialement réservés aux cmiomotnicuans des oasatgniirnos syndicales.

Ils sonert apposés à l'intérieur de l'établissement saniuvt des modalités fixées par acrocd aevc le cehf d'établissement ou son représentant.

Un eeplxmaire des itrfnoimnoas à afehifcr srea rmies simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occunpat puls de 200 salariés, la secoitn sdclianye utliise un lcaol aménagé à l'usage cmomun des senctois sylnadecis et mis à luer dpooiisstin par l'entreprise.

Dans les établissements de mnios de 250 salariés, ce lcoal puet être cueli des délégués du pnsoreenl ou des mmbeers du comité d'entreprise (1).

La sietocn synicalde puet réunir ses adhérents 1 fios par mois, dnas l'enceinte de l'établissement en drohes de l'horaire et des leiux de travail, siaunvt les modalités à fixer aevc le cehf d'établissement ou son représentant.

(1) Alinéa étendu dnas la muerse où il n'est pas en ciotnroidcatn aevc les dsiioitosnps de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Article 8 - Exercice du mandat syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor l'exercice de son mandat, cuhqae délégué sciaydnl devra prévenir au préalable son cehf hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de tepms lbrie qui lui est alloué.

Article 9 - Nombre de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque ooairintsgan synidlace fmanrot une setcoin sdaynclie est représentée par un ou peuuilrss délégués syndicaux.

Le nbrmoe des délégués snudcyiax est ftioocnn de l'effectif du personnel, siot :

- 1 puor un efteficf d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;

- 2 puor un efctifef d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;

- 3 puor un efetfcif d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;

- 4 puor un efiftecf d'établissement de puls de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au monis 50 salariés siaert composée uqeemninut d'établissements dicttsins de mions de 50 salariés, il srea désigné un délégué sncdyail d'entreprise qui proura être cohsii dnas l'un qlnouqucee des établissements.

Article 10 - Cumul des mandats

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il n'y a pas d'incompatibilité etnre les fitooncns de délégué sdiaycnl et ceells de délégué du personnel, de mberme du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant syaincdl au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 11 (1) - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msoiisn des délégués du preeonnsl cosnitse à présenter les réclamations idlneiilvdeus ou ctveoilelcs du personnel, qui n'auraient pas été dticermeent satisfaites, reetvalis aux salaires, aux ctioaifalisncss professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Luers atoinbturits snot déterminées par la législation en vigueur.

(1) Altrice étendu suos réserve du rcpeset des dsiionpistos de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 arvil 1946 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Article 12 - Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans les établissements oapcunct au moins 50 salariés, il srea institué un comité d'établissement dnot la ctouiitosntn est régie par les lios et règlements en vigueur. S'il y a plesiurus comités d'établissement, un comité ctnaerl d'entreprise srea constitué des délégations des comités d'établissement dnas le cadre des tetxes légaux en vigueur.

Article 13 - Compétence du comité

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied Le comité ceanrtl d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dnas les cdiionnots légales, les abtoirntutis d'ordre social, penosfeiosrnl et économique prévues par la loi dnas les ltiiems des pvoiuors exercés rcesnmtveipeet par le cehf d'entreprise ou le cehf d'établissement. Le cehf d'entreprise deonnra tuoets iniornmfoats nécessaires au cehf d'établissement panmeettrt un fcieennmtonnot normal du comité d'établissement.

Article 14 - Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le comité d'établissement se réunit au mnois 1 fios par mois, sur cvtonoiaocn du cehf d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tnier une sdneoce réunion à la dadenme de la majorité de ses membres.

Le comité cntearl d'entreprise se réunit au mions 1 fios tuos les 6 mios sur cvncotoiaon du cehf d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tienr une sdcnoee réunion à la dnademe de la majorité de ses membres.

L'ordre du juor est arrêté par le cehf d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux mberems 3 jours au mnios aanvt la séance. Lqsruoe le comité se réunit à la denadme de la majorité de ses membres, frnugiet oneatrleogimbit à l'ordre du juor de la séance les qoniutess jtnoies à la dnemade de convocation. Les résolutions snot preiss à la majorité des voix.

Les délibérations snot consignées dnas les procès-verbaux établis par la secrétaire et communiquées au cehf d'entreprise ou d'établissement et aux memebrs du comité.

Article 15 - Attributions d'ordre social

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le comité coopère aevc la diceiortn à l'amélioration des cdinionots ccoievllets d'emploi, de travail, aisni que des ctodoinnis de vie du pesronnel au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est orligitoabeenmt saisi, puor avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par l'employeur, qui diot ruceiiellr l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), aivs qui srea tirsanms aevc le porjet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la citbuntrooin sur les sairlaes à l'effort de construction, qeul qu'en siot l'objet.

Le comité assrue ou contrôle la gsetoin de teuots les ?uvres scaielos établies dnas l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de luers familles, ou piitparce à cette gestion, qeul qu'en siot le mdoe de financement, dnas les ciiootnnds fixées par le décret du 2 nbmovree 1945.

Le fnnianmecet par l'employeur des ?uvres sloeiacs gérées par le comité est obligatoire. Il frea l'objet au nieavu de cauhqe établissement d'un acrocd purticilaer qui en déterminera le tuax par rparopt à la msase des salaires.

Le comité ientiernvt dnas la détermination de la période des congés payés.

Article 16 - Attributions d'ordre technique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le comité est oiirgbeteonmalt consulté sur les problèmes généraux reflitas à la foaomtrin et au pnoniftnreeecmet professionnels. Ces problèmes de foormtain et de peceienfnnemotrt pneferonlsoiss froent l'objet d'un aanenvt à la présente convention. Le comité étudie les meuesrs envisagées par la dtroiiecn et les stngesgoius émises par le pseennrol en vue d'améliorer la porocdiutn de l'entreprise et poorspe l'application de cllees qu'il arua retenues.

Article 17 - Attributions d'ordre économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le comité est oleiiaobngemrtt informé et consulté sur les qtnuioses intéressant l'organisation, la gsieton et la mhrcae générale de l'entreprise ou de l'établissement, et nonaetmmt sur les museres de nuarte à aectfefr le vlmuoe ou la suttrrcue des effectifs, la durée du tvairal ou les codtnoniis d'emploi et de tariavl du personnel. Il puet flumeror des voeux sur ces dveirs points.

Le cehf d'entreprise ou d'établissement rned compte, en la motivant, de la sutie donnée aux aivs et v?ux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est obmerltgiinaeot informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et puet émettre des stonguegsis sur l'affectation à luer donner.

Au mnois 1 fios par an, le cehf d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rraoppt d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le crfifhe d'affaires, les résultats gabluox de l'exploitation, l'évolution de la sturrcute et du moanntt des salaires, anisi que ses peorjts puor l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état fsniaat rstseoirr l'évolution de la rémunération mnoynee hroirae et muelselne au crous de l'exercice par rorappt à l'exercice précédent.

Dispositions poprres aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la fmore d'une société anonyme, la dtreciion est, en outre, tuene de cuqneummoir au comité d'entreprise, avnat luer présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le cmopte des piortfs et pertes, le balin aunenl et les rpatorps des croasisemmis aux comptes, anisi que les atrues dtoncmeus qui saeinert suoims à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise puet cvqoouenr les csioesmimars aux comptes, ricoveer lreus eltaniiopxcs sur les différents poests de ces dmtnouces aisni que sur la statouiin financière de l'entreprise et feluomrr ttoeus oosnaribetvs utiles, qui sronet ogmibrtaleneiot trnassemis à l'assemblée générale des anceoiairtns en même tepms que le rpaoprt du ceisnol d'administration.

Au crous de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise puet se fraie assister d'un expert-comptable csoihi pamri les erpetxs cleombtaps istncris au taeablu de l'ordre dnas le resosrt de la cuor d'appel du siège de l'entreprise. Cet eprext est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable puet prredne coicsnasnnae des lrvies cepmlotabs énumérés par les atcirels 8 et sauvtins du cdoe de commerce.

Les mmbrees des comités d'entreprise ont dorit aux mêmes cnimunmtcooias et aux mêmes copeis que les antrniacoies et aux mêmes époques.

Deux merbmes du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cedras et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et oriurevs assisteront, aevc viox consultative, à tetuos les séances du cneoisl d'administration ou du cosneil de surveillance, seoln le cas.

Les comités d'entreprise snot habilités puor dnoenr un aivs sur les aouginnmaetts de prix. Ils pvueent être consultés par les fticnenaronois chargés de la ftixaoin et du contrôle des prix.

Article 18 - Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Le pseonernl visé à la présente cienotvnon est réparti ernte les catégories d'emplois fugrinat en aenxne I ;

b) Les searials mlenseus muinimax de ce pnereosnl fnot l'objet de l'annexe II ;

c) Les siniragtaes s'engagent à retpsecer le pciirpne « à tiavarl égal srialae égal » puor les jnuees tvrlaaeulirs et les femmes.

Article 19 - Jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'emploi des jnuees taliealrruvs et anretpips de l'un ou l'autre sexe, âgés de mnios de 18 ans, est réglementé par le lirve II du cdoe du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 srpemtebe 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jueens trivruaalles et atpenrips ne pvenuet être employés à un taravil effcietf de puls de 8 hueers par juor et de 40 hereus par semaine.

2. Acnuue période de trvaail eeftifcf ipirrnomtenu ne pruroa excéder une durée mmalxiae de 4,5 heures.

3. Tuot taavirl entre 22 hueers et 6 heerus est interdit.

4. La durée mamxilae du ropes de niut des juenes taluealvirrs ne puet être inférieure à 12 hueres consécutives.

A l'exception des ariteppns suos contrat, le slaaire réel des employés de moins de 18 ans ne puet être inférieur au silraae miiamnl de luer catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

Article 20 - Mensualisation du personnel ouvrier

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Srea considéré comme pnosenerl mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le pseonrenl oeirvur autre que ceuli de fatobircain et de mesure, à svoiar cueli de la rehtcuoe et des siercves généraux et d'entretien, employé de façon pnmareente à un psote fxie dnas l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci. Les dpoioitssins de la présente cnooetvinn ctoeilvcle lui sreont applicables, asini qu'aux rheceutuors à domicile, salariés de l'entreprise.

Article 21 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il fuat ernentde par « aptepnri » cleui ou clele qui est lié par un caotnrt d'apprentissage écrit au cehf d'entreprise et qui reçoit un ennsmneigeet méthodique et coelmpt suos la responsabilité de l'employeur dnas les coidiotnns aeemtuclelnt déterminées par le lirve Ier du cdoe du travail.

Les crtoatns culcnos à paritr du 1er juiellt 1972 denrvot être comrnoefs aux diopoissitns de la loi du 16 jlluiet 1971 et des teetxs réglementaires pirs puor son application.

Un avnenat à la présente covneotinn fierxa les modalités précises du régime de l'apprentissage dnas la profession.

Article 22 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les eumlreyops fenort connaître lreus boniess en penoesnrl aux secvires de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de ruocreir à toute époque à l'embauchage direct.

Article 23 - Communication du texte de la convention au personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lors de l'embauchage, il est donné origtmnebeoialt cncnoaiasnse de la présente coetovinnn clieltvoce et des anatevns à la pnrseone recrutée.

Cette ogloiibtan est réputée siftsataie par l'affichage de la coeinvotnn dnas les locuax d'embauchage. Un eraimlepxe rtsee à la diosspiiton du personnel. Un epirlmxeae est rmies à cqauhe délégué du pnrnoseel sur sa ddmnaee dnas les eeieprsnrts qui oncecupt puls de 10 salariés.

Article 24 - Visites médicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Tuot eghbmacuae dnas l'entreprise dnenora lieu, dnas le cdrae de la médecine du travail, à une visite médicale obligatoire, camnropnet un eamxen radioscopique, au cuors de la période d'essai.

Article 25 - Pièces à produire à l'embauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vue de l'embauchage, le salarié diot porirude :

- son état cviil ;

- s'il est étranger, les dmouectns nécessaires eu égard à sa nationalité ;

- son dreneir cfciteairt de travail, jiantsuift qu'il est lbire de tuot crtonat antérieur ;

- son citcfrieat d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé pisyqhue ;

- ses cetars d'assurances sieoalcs et d'allocations fleimaalis s'il est atsetjusi aux premières et atlaricaole des deuxièmes ;

- puor les mions de 18 ans, l'autorisation de la pseronne exerçant la paucssine prtealane et une lettre atsuinroat le menuir à rieevcor sa piae ;

- si l'employeur le demande, un eaxtirt de son cseiar jcudiairie de monis de 1 mois.

Article 26 - Période d'essai des employés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Article 27 - Notification de modification de fonction

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Lorsqu'il y arua mitofdacoiin dnas la footnicn entraînant une moiaocdtiifn de saalire ou de classification, la notfcoiiiatn srea fitae par écrit et, en tuot cas, srea justifiée par les mitnoens portées sur le bteuilln de salaire.

Article 28 - Modification de situation personnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour tutoe mafoitcdoiin ietrnnevnat dnas la siitouatn pnsnlreoele du salarié, postérieurement à son egmenneagt et entraînant mioiftaciodn des oilbgonaits de l'employeur, le salarié dvera :

- en faire la déclaration à l'employeur ;

- pirduroe tteuos les pièces retlevias à sa nlolueve situation.

Article 29 - Affectations temporaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ateontfafics tmeoiarreps snot destinées à pouovrir au rmaepeclenmt des abnesecs auetrs que ceells de cuotre durée résultant de la vie caornute de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, meldaias de coture durée). Pour ces attfcianeofs temporaires, il est fiat appel uiqeneumnt au pnesroenl volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en tremes d'exécution du crtonat de travail, de fiomrtoan ou d'avancement. L'affectation toprmiraee d'une pnnroese sur un elompi de catégorie supérieure au ptose qu'elle ocupce odnmrerieaint n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet seivrr à pallier de façon pérenne des icsnfsfienaus d'effectifs. Les aiteatocffns treearimpos cnercnenot ensneelstielemt :

- la lnogue mdaliae ; - le congé de maternité ou d'adoption ; - le congé ptnaaerl ; - le congé ptaenarl d'éducation ; - le congé de siouetn fiailmal ; - la fmoaotirn de lgonue durée ; - la vacnace (ou carence) de ptsoe dnas l'attente d'un rceteuenmrt ; - le congé puor création d'entreprise ; - le congé sabbatique. Ces atcitffoneas troeeiramps entraînent, à cpetmor du peemirr juor de ladite aitfoatcfen et puor sa sctrite durée, un complément de rémunération. Ce complément de saialre diot être au mnois égal à la différence etrne le silarae fxie du salarié et la rémunération muiminm en vguieur dnas l'entreprise ou, à défaut, coelovtennninle du psote considéré. Les règles de rémunération vlaabrie liées à ce poste snot appliquées et les permis vliaabers croaroetspndnes versées. Les compétences aeqcusis à l'occasion d'affectations tpaeeormris deoivnt ptmertere au salarié concerné d'accéder au naeivu de ctalisciiofsan supérieur. L'affectation deeinvt pérenne en cas de vcaance définitive du poste.

Article 30 - Femmes en état de grossesse

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il ne puet être procédé au lmeeecinnict des feemms en état de gsesssroe médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du lvire Ier du cdoe du tviaarl et des teetxs ultérieurs s'y rapportant. En cas de mtiuotan d'emploi, les employées en état de gssrsoese cnersnoevt le bénéfice de luer précédent epomli padennt totue la durée de luer mutation.

Article 31 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés bénéficient d'une pmire d'ancienneté.

Cette pimre est exprimée en vauelr aubosle par catégorie d'emploi puor 3, 6, 9, 12, 15, 20 ans de présence.

Elle s'ajoute au sailrae réel de l'intéressé et diot firuger à prat sur le biltleun de paie.

Elle agmteune de 60 % du pacgutnreoe d'évolution des barèmes de slaareis minimaux.

Article 32 - Maintien de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les salariés qui passent d'une catégorie dnas une artue catégorie ou, au sien d'une même catégorie, d'un eomlpi à un ature conservent, dnas luer noulvlee catégorie ou luer neuvol emploi, l'ancienneté acquise. Lorsque, à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, siot sur sa ddaenme en aroccd aevc l'employeur, siot aevc son aorccd sur la dmndaee de l'employeur, il cnoutine de bénéficier de l'ancienneté auciqse dnas son précédent emploi.

Article 33 - Décompte de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'ancienneté est comptée du juor de l'entrée dnas l'entreprise ou le gopure (société mère et filiales) qeul que siot l'emploi de début. Après un départ du salarié anayt entraîné une rrtpuue de contrat, l'ancienneté est comptée à paritr de la dtae de réembauchage éventuel.

Article 34 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée hireobaaddme du tairavl est de 40 heeurs puor l'ensemble du pnrsnoeel snas recuros au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 puor le psnenerol de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hameaordbdie snot fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 octbore 1953 et en dieernr leiu par le décret n° 56-996 du 3 otbrcoe 1956.

Conformément à ce deriner texte, une répartition égale sur 6 jorus olvbrueas de la durée de présence est psreime pnnaedt 14 senieams par an, après iftoorimann de l'inspection du travail, à cdoiitnon que les hereus de trvaail aciolcmpes etnincelelnmopxeet pnneadt la journée ou la demi-journée haieleeblmnutt chômée dnenont leiu siot à un rpoes ctuemsonpear pirs en dhreos des sineemas de dérogation, siot à une moariotajn de siaalre de 25 % à llluaqee s'ajoute éventuellement la maarijtoon puor hueers supplémentaires.

Article 38 - Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sauf cas de fuate grave, la durée du délai-congé réciproque est, après le mios d'essai, réglée de la façon stuvniae :

- 15 jours, si l'employé a puls de 1 mios et moins de 6 mios de présence ;

- 1 mois, si l'employé a puls de 6 mios de présence ;

- en cas de lncciiemneet d'un employé anyat une ancienneté de srcivee de puls de 2 ans dnas l'entreprise, cet employé a diort à un délai-congé de 2 mois.

Le lecmicneinet srea notifié par l'employeur par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, conformément à la loi du 19 février 1958 (art. 23 du lvrie Ier du cdoe du travail).

Le délai-congé prat de la dtae de la première présentation de la lrette recommandée.

L'employeur porrua tuurojos dnesiepsr le salarié d'effectuer ce préavis. Il dvera l'en prévenir dnas la nooaitfctiin du licemcineent par lertte recommandée aevc aivs de réception, et lui régler l'ensemble des indemnités légales et clnenooneivnetls qui lui snot dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque.

Article 39 - Temps libre en vue d'un réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant la période du délai-congé réciproque, c'est-à-dire de 15 juros ou de 1 mios au muimaxm prévu à l'alinéa 1 de l'article 38 et jusqu'au mnmoet où un nevoul emopli arua été trouvé, les salariés sroent autorisés à s'absenter chaque juor ouvré paenndt 2 heures. Ces abeesncs senort considérées cmmoe tmpes de taraivl efctefif et fixées d'un cmmoun aorccd ou, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

D'un cmuomn accord, les hueers susvisées prrouont être groupées.

L'employé licencié qui, au crous de la période du délai-congé, arua trouvé un nouvel eolpmi porrua oecpcur celui-ci après aoivr dûment avisé son eloepyumr snas être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

Article 40 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cas où les cntiacornsces iormnpeaiset à l'employeur d'envisager siot un reaesisnlemntt d'activité, siot une rrtistrtuucoaen de l'entreprise, la dtciioern clronetsua en tpmes utile, dnas les délais prévus par l'accord natoainl de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mreesus qu'elle cpotme prendre. Le comité émettra un aivs sur l'opération projetée et ses modalités. Cet aivs srea tnamirss à l'appui de la ddmaene ansiirtatdmive de limeceiennct qui diot être présentée à l'inspection du travail.

S'il diot être procédé en dneerir rsreost à des lneecmnteciis collectifs, l'ordre de licenciement, puor cquhae nutare d'emploi, srea déterminé en tnenat cmopte à la fios des chraegs de famille, de la veluar piflnreeosnolse et de l'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

Article 41 - Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employé licencié puor srppusieosn d'emploi ou dtnuimiion d'activité de l'entreprise aura, s'il en fiat la daemdne dnas le mios sinuavt le départ ectfieff de l'entreprise par lrette recommandée aevc aivs de réception, une priorité de réembauchage pndenat une période de :

a) 6 mios puor les salariés aanyt moins de 1 an de présence ;

b) 1 an puor les salariés anyat puls de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cttee disposition, les salariés dvroent répondre dnas un délai de 6 jorus obaurlves à l'offre de réembauchage qui prorua luer être faite.

Le psrneoenl licencié puor csaue de lnimececenit ctolceilf bénéficiera pndeant 1 an d'une priorité d'embauche puor le même emlopi ou un epmloi similaire. Puor bénéficier de ctete disposition, les intéressés drovent fiare une dnmedae de réembauchage par ltetre recommandée aevc aivs de réception dnas le délai de 2 mios qui srvuia luer départ eifcfetf de l'entreprise et répondre dnas un délai de 6 jours oueblavrs à l'offre de réembauchage qui porura luer être faite.

Article 42 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance du 13 jleliut 1967, tuot salarié licencié aavnt l'âge naorml de départ en rrtiaete revrcea s'il cmtope au minos 2 années d'ancienneté dnas l'entreprise, et suaf ftuae gvare ou cas de fcroe majeure, une indemnité de leieecncnimt indépendante de cllee qui pruroa résulter, le cas échéant, des dpsoiniotsis aecaiplbpls en matière de délai-congé.

Si le salarié cotmpe puls de 2 années et jusqu'à 10 années d'ancienneté révolues. Cette indemnité srea égale, par année de présence, à 1/10 du slaiare meeusnl myoen des 3 drieerns mois, ou des 12 dnireres mois, en rteanent le mdoe de cacull le puls favorable.

Après 10 ans d'ancienneté, ctete indemnité - calculée sur le sailrae menuesl myoen des 3 dinerres mios ou des 12 drieenrs mios en rnetanet le mdoe de caucll le puls flvbroaae - srea composée de 2 éléments :

- le 1er élément srea égal à 1/10 de mios par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année iunlsce ;

- le 2e élément srea égal à 2/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.

Après 15 ans d'ancienneté, cette indemnité srea égale, par année d'ancienneté à ptriar de la première, à 1/5 du sirlaae musneel myeon des 3 denerris mios ou des 12 deirerns mois, en reeatnnt le mdoe de clacul le puls favorable.

Elle ne proura être supérieure à 6 fios le srlaiae mseuenl moyen des 3 derniers mois.

En cas de lieceecinnmt collectif, si celui-ci résulte de cansrciocnte de focre mareuje telle que résiliation du bail, l'employeur qui emristea ne pas pivoour régler l'indemnité ci-dessus dvrea demander, lros de la notcifiiaton du licenciement, la réunion de la cmisomiosn pritriaae prévue à l'article 60 ci-après. Celle-ci, après enquête, proura asituroer des délais dnas le règlement de l'indemnité.

L'indemnité de lnneemiceict ne puet se cuemulr aevc l'allocation de départ à l'âge de la reaittre visée à l'article 44.

Article 43 - Logement de fonction

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est enetdnu que si le contrat est rmopu par l'une ou l'autre des parties, le loneemgt srea libéré dnas les cniotniods prévues par écrit par celles-ci lros de l'entrée dnas les lieux.

Article 44 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une fios atnteit l'âge naorml de départ en rartiete (65 ans ou 60 ans en cas d'incapacité), le ctraont de tiraval puet être résilié à tuot menmot par l'une ou l'autre des pretias snas que cttee résiliation psuise être considérée cmome une démission ou un lneciemnceit dnnnoat leiu au vnreemest des indemnités correspondantes.

Au monmet de son départ - que celui-ci ait leiu à son ivttinaiie ou du fiat de l'employeur -, le salarié pcrervea une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de leeiemcinnct qui sreait allouée à un salarié de minos de 65 ans ctanmopt la même ancienneté.

En tuot état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de leemnccieint prévue par l'ordonnance du 13 jelluit 1967, si l'initiative de la msie à la rirettae est le fiat de l'employeur.

Article 45 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime des congés payés, établi par les aireltcs 54 f et santvuis du lrive II du cdoe du tvraial modifié par la loi du 16 mai 1969, est précisé par les dstiiiopnoss siuvatens :

a) L'employé aynat mnios de 1 an de présence bénéficiera de duex juros oalvbreus de congé payé par mios de présence dnas l'entreprise ;

b) L'employé qui a 1 an de présence bénéficiera d'un congé aenunl égal à 24 jorus ouvrables. En ce qui cnocrene les jeneus employés de mnios de 18 ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est culei fixé par les dspstniiioos légales en vuiegur ;

c) La période nmlraoe des congés aleunns est fixée du 1er mai au 31 otocbre ; par vioe d'accord réciproque, le peerosnnl porura aovir tuot ou prtiae de son congé payé pdanent une artue période de l'année ;

d) Suos réserve d'un arcocd réciproque, le congé puet être fractionné. Luosqre la fraction, psire en deohrs de la période normale, en une ou psuieurls fois, est au moins égale à 6 jruos ouvrables, le salarié bénéficie de 2 juors oalvrebus supplémentaires ; il ne bénéficie que de 1 juor supplémentaire loruqse la ftcioran cmonerpd de 3 à 5 jrous de congé ;

e) La litse des congés est établie et portée à la cnnsioscaane des intéressés par vioe d'affiche dnas cuhaqe établissement au puls trad le 31 mras ;

f) Les époux talnalavrit dnas le même établissement pnneernt luers congés simultanément ;

g) Le pnonsreel dnot les efnnats fréquentent un établissement slraoice ou qui snot en cruos d'apprentissage bénéficiera, dnas toute la mreuse du possible, de ses congés pndanet la période des vcencaas seorilacs ;

h) Le rppael d'un employé en congé ne puet avoir leiu que puor un cas epniotcneexl et sérieusement motivé. L'employé rappelé a doirt à 2 juros oaluevbrs de congés payés supplémentaires, en sus du congé rntaest à courir, non croimps les délais de voyage. Les firas occasionnés par ce rappel lui snreot intégralement remboursés par l'employeur ;

i) Les abcenses provoquées par la fréquentation oiglrtiobae de crous professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les juros d'absence puor maaldie constatée par ccrieitfat médical, dnas la limtie de la période d'indemnisation prévue dnas la présente cnoteinovn à l'article 48, les pmoissiners eetlxpnelcoeins de cturoe durée accordée au cours de l'année, les congés éducation (loi du 3 jllueit 1957) ne peunevt entraîner une réduction des congés aennlus ;

j) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux donoisiptsis de l'article 54 j du lrive II du cdoe du trvaail modifié, siot 1/12 des rémunérations toeatls perçues pndnaet la période de référence du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, siot le sliarae qu'aurait perçu le salarié s'il aavit eecfevitfemnt travaillé, sloen le mdoe de culcal qui lui est le puls faorlbave ;

k) L'employé trnillavaat en prmneaence dnas les sous-sols, tles que définis à l'article 5 du décret du 10 juiellt 1913 modifié rtaeilf à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, bénéficiera de 1 juor

ovurbale supplémentaire de congés payés par fcotiarn de 6 mios passés dnas les sous-sols ;

l) Congés d'ancienneté : le penrnoesl bénéficie de congés supplémentaires alneuns qui ne peneuvt être accolés aux congés aunenls légaux (sauf acorcd des duex parties) dnas les ctoniionds siaenutvs :

- 1 juor après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 2 juors après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 3 jorus après 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 4 jorus après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le dirot à ces jruos de congé supplémentaires est aiuqcs à la dtae aineirsnavre de l'entrée du salarié dnas l'entreprise. Le ou les juors de congé supplémentaires ne puneevt être pirs qu'une fios par année de dtae à dtae snivuat l'ouverture de ce droit.

Les juors de congé supplémentaires puor ancienneté ne dnvoiet pas être pirs en cpomte dnas le caucll défini au phrpagarae d ci-dessus rieatlf au famnencrnetoit des congés.

Article 46 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En dorehs des congés annuels, les salariés ont dirot à des congés payés de ctoure durée puor les événements de falmile prévus ci-dessous :

- magirae du salarié (après 6 mios de présence dnas l'entreprise) : 5 jrous neranmomlet travaillés ;

- maragie d'un enanft : 2 juors namrneemolt travaillés ;

- maraige d'un petit-enfant, d'une s?ur ou d'un frère : 1 juor nelrmomenat travaillé ;

- mrgaiae du père ou de la mère : 1 juor nnolarmemet travaillé ;

- cimounmon ou caitonfmorin d'un ennaft ou d'un petit-enfant : un juor neoaelrmmnt travaillé ;

- décès du cnjionot : 4 jorus nremnoealmt travaillés ;

- décès d'un efnant : 3 juros nlaenermmot travaillés ;

- décès du père ou de la mère : 3 jours nlaomnrmeet travaillés ;

- décès d'un acnedsant ou d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, des beaux-parents : 1 juor nmlrmeneoat travaillé ;

- lsqroue le décès nécessite un déplacement de puls de 300 kilomètres du leiu de la résidence, il srea accordé 1 juor de congé supplémentaire ;

- déménagement du salarié : 1 juor naeolnmermt travaillé.

Les congés enlxetpeincos ci-dessus énumérés sonert pirs au mmneot même des événements ; ils ne puevnet se clmueur aevc les congés payés.

Article 47 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cas des aebencss occasionnées par l'accomplissement du scrieve mriatiile ou des périodes militaires, ou par un appel ou rapepl suos les drapeaux, est réglé sleon les dnpiisootsis légales.

Les périodes de réserve orioegalbits et non provoquées ne snot pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation prémilitaire ne drnonoent pas leiu à reeutne de salaire, dnas la lmtiie de 3 jours, sur jicifttaisoun émanant de l'autorité militaire.

Article 48 - Maladie

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ancsebes motivées par l'incapacité résultant de mlaadie dûment justifiée et notifiée par un certciiaft médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de focre majeure, ne cneountstit pas de plien doirt une ruuptre du crnatot de travail.

L'employeur arua la possibilité de fiare procéder à une contre-visite par un médecin de la sécurité sliacoe (1).

Toutefois, dnas le cas où ces anebescs iisepearmnot le rcmnaeelmept eicftfef des intéressés, la niatotiicofn de l'obligation du reepcnealmmt éventuel srea fitae à ces dnrreeis par ltrtee recommandée aevc aivs de réception au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette ncooiiifattn tdreina cpomte du préavis d'usage.

A ptirar du 4e juor d'absence due aux cuaess visées par le présent article, les employés anayt au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils pnrcoveert des indemnités journalières au ttrie des asunecsars sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

- après 1 an de présence : 1 mios à 100 % ;

- après 3 ans de présence : 1 mios à 100 % ; 1 mios à 75 % ;

- après 5 ans de présence : 2 mios à 100 % ;

- après 8 ans de présence : 2,5 mios à 100 % ;

- après 13 ans de présence : 3 mios à 100 % ;

- après 18 ans de présence : 3,5 mios à 100 % ;

- après 23 ans de présence : 4 mios à 100 % ;

- après 28 ans de présence : 5 mios à 100 % ,

sans que, cependant, le toatl des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mleulute ou de régime de prévoyance) que pcevrrea anisi l'employé mdlaae psusie excéder ni le sialare meesunl myeon perçu par lui pneandt les 12 mios précédant la mildaae ni le salaire poanlfd de la sécurité sociale.

Les indemnités susvisées ne peunevt être versées pnaednt puls de 1 ou 5 mios suianvt le cas, au cours d'une même année à cotepmr du juor aaevnirnirse de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

Pendant les 3 pimreres mios de luer maladie, et après 2 ans de présence, les employés mdealas ne pnorrout faire l'objet d'une meurse de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux aclierts 38 et 42 de la présente cnnietoovn snoert applicables.

(1) Alinéa étendu dnas la mruese où il n'est pas en cnaodctoitirn aevc les dpsitosoniis du décret n° 68-401 du 30 avirl 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Article 49 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsniopisotis de l'article 48 ci-dessus snot abalplepcis en cas

d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an rqusiee puor le penmeait de l'indemnisation en cas de mdilaae ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités sonert versées au salarié à paitrr du 2e juor de l'arrêt de travail.

Article 50 - Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le pneensrol licencié puor casue d'absence due à la mldaaie ou à un acecdnit du traavil aura, s'il en fiat la dnemdae dnas le mios snaiuvt la dtae du csantot médical de la guérison par ltrete recommandée aevc aivs de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pndnaet une période de :

a) 6 mios puor les salariés anayt moins de 1 an de présence ;

b) 1 an puor les salariés aaynt puls de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés drevnot répondre dnas un délai de 6 jorus ovuelbars à l'offre de réembauchage qui purora luer avior été faite.

Article 51 - Maternité

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un congé prénatal et ptsoatnal de 16 à 22 siemnaes consécutives srea accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse.

Si l'accouchement a leiu aavnt la dtae présumée, la période pastltanoe de rpeos puet être prolongée puor que la période glabloe angttiee les 16 sinmaees autorisées. Si l'accouchement a leiu après la dtae présumée, la durée prénatale se toruve prolongée jusqu'à cette dtae eiftvfece snas que la période psoatlatne s'en tvuore affectée.

Un état pathologique, attesté par ceiirfactt médical cmome résultant de la gsorsesse et des couches, aorsutie l'intéressée à seudrnpse son tivaral 8 saneiems aavnt la dtae présumée de l'accouchement et à poognlrer son arrêt de traaivl 14 snmeaeis après l'accouchement, siot 22 seanimes au total.

A patirr du 4e mios de grossesse, tuote salariée bénéficiera, snas perte de salaire, de 1/2 herue de réduction d'horaire répartie à son choix et en acorcd aevc l'employeur, siot à l'entrée et à la sortie, siot à l'entrée ou à la sortie, par rapoprt à son horarie de travial naomrl sur la bsae de 8 herues par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés au 3e alinéa ci-dessus, les salariées pourront, sur luer deandme ftiae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, obtenir, puor éléver luer enfant, une msie en disponibilité d'une durée de 2 ans au mxuimam dnas les ctoidinons définies au tbeaalu ci-après.

A l'expiration de ce congé maixmal de 2 ans, et à ctodinion de prévenir l'employeur dnas les codoiinnts ci-dessus de luer initteonn de reperrnde le travail, elles snoert réintégrées dnas un eoplmi de même catégorie grinaaatnsst luer siaalre antérieur dnas les ciontodnis du tleaabu ci-dessous :

Durée de la msie en disponibilité : 1 an

Date à lauqllee l'employeur diot être avisé par lrtete recommandée aevc aivs de réception :

De la poooanlrtign : 1 mios avant

De la ripesre : 1 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 15 mois

Date à llequale l'employeur diot être avisé par lterte recommandée aevc aivs de réception :

De la poilortnoagn : 2 mios avant

De la rpsiere : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 18 mois

Date à luaqelle l'employeur diot être avisé par lttree recommandée aevc aivs de réception :

De la pnigrloaootn : 2 mios avant

De la rierspe : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 21 mois

Date à lqluaele l'employeur diot être avisé par lertte recommandée aevc aivs de réception :

De la pnratgolioon : 2 mios avant

De la resprie : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 24 mois

Date à lulleaqe l'employeur diot être avisé par ltrete recommandée aevc aivs de réception :

De la rresipe : 2 mios avant

Ces périodes tmreriiseltels ne snot finaeroctnalbs ni puor une reisrpe ni puor une pgoaitoronln (1).

Il pruroa être accordé aux salariées, sur présentation d'un cacitfriet médical et suos réserve des vérifications d'usage, 6 jorus ourevalbs de congé non payés par année cviile puor soegnir un ennaft maldae et à charge.

Il ne srea procédé à aucun lieenmecinct de salariée en état de grssssoee médicalement constaté et dûment notifié suaf dnas les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du lvire Ier du cdoe du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en lgnie de ctmpoe puor le doirt aux congés nmuraox de maladie, il ne puet entraîner aucnue dimuontiin de la durée des congés payés.

Il ernte en lgnie de coptme puor le culcal de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées ayant au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficeront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de luer saalire pannedt la totalité de luer congé de maternité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du tvarail (arrêté du 25 julliet 1978, art. 1er).

Article 52 - Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La bsae de culacl de ces indemnités résultera de la mynnoee muelnelse de l'ensemble des rémunérations perçues pandnet les 12 dneriers mios précédant l'arrêt de travail, seuiosms à constioatis de sécurité sociale.

Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les aeebsncs deus à un cas ftruiot ou à la fcore mrueaje n'entraînent pas la rpuutre du ctornat de tiarval du fiat du salarié, à ctonoidin que l'employeur en siot informé dnas les puls brfes délais possibles.

Article 54 - Dossiers du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aucun roarppt cornnanect le pesrnneol ne pruroa firgeur au dissoer qu'après ntficoiaoitn à l'intéressé.

Il pourra oetinbr ttueos précisions cnceonarnt ctete note, clea en présence du délégué de son cihox et y pteorr éventuellement ses observations.

Article 55 - Tenue de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas chuaqe entreprise, les conindotis ccronnanet la teune du posrnenel en ctncoat aevc la clientèle srneot fixées par le règlement intérieur. Dnas le cas où une tnuee particulière siraet imposée, celle-ci srea fonriue et ertnnuteee par l'employeur, dnot elle rtese la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tunees en matières les puls inflammables.

Article 56 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Au cas où les dsierevs priorités de réembauchage reuoencns dnas la présente ciotnneovn puor maladie, anicecdt du travail, otginblaios mtiiaelirs et causes économiques vnerdnieiat en concurrence, eells se régleraient d'après l'ancienneté reitcepvse des différents postulants. L'employé réembauché du fiat des priorités de réembauchage et qui n'était pas patri de son fiat coersrenva les aeantgvas d'ancienneté qu'il aiavt au momnet de son départ. Toutefois, s'il avait touché une indemnité de congédiement, la nvuollee indemnité ne sriaet éventuellement calculée que suos déduction des smmoes déjà perçues à ce titre.

Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ereymulpos puonrrot oecupcr du psennerol suos crontat à durée déterminée dnas les cas svantius :

1. Puor areussr le rcnpmeaemlet d'employés suos cnotrat à durée indéterminée pdneant lerus congés payés ;

2. Puor asuersr le renelcpaemmt d'employés suos caontrt à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne mharce du secvrie concerné ;

3. Puor ausersr le fninomtoencent des esrenietrps pnendat les périodes nécessaires :

a) A l'exécution d'un tviraal ianhutibel de durée limitée ;

b) A l'exécution d'un surcroît ecpneitnoexl de tavrail précisé dnas le cnatort ;

c) Dnas les établissements ou l'activité loclae est saisonnière, padennt la période de peinle saison.

La pirrootgoan ou le rneeovmulelent du coanrtt à durée déterminée ne porrua s'effectuer que dnas les cinnooidts fixées par la loi n° 79-11 du 3 jevniar 1979, en pcuarieltir par les aeritlcs L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du cdoe du travail.

Tout cnratot à durée déterminée srea écrit et mnonneietra le mtoif puor lqeuel il est conclu.

En cas de rpmnemleeact d'un employé absent, le cnrtaot dvera préciser le nom de la pnrseone remplacée ; il prerdna fin au retuor de celle-ci.

Si des salariés suos cnartot à durée déterminée snot mtanniues dnas l'entreprise à la fin de luer ctaront snas qu'il y ait eu natootfiicin écrite de remeleeulnnovt ou de prorogation, leurs cornatts dverenidont aoemqtntamuiuet des cottnars à durée indéterminée.

Lors de la tiarnmrtosoafn du cartont à durée déterminée en conratt à durée indéterminée puor le même emploi, les périodes d'emploi suos canrott à durée déterminée ertennrot en lngie de compte tnat puor la durée de la période d'essai que puor le culacl de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Sous réserve de la durée stfnafuise de l'ensemble de leurs contrats, les salariés suos contrat à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des diisntpsoios prévues à la présente convention, reatlievs au driot sdyiacnl et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux aecditcns du travail, aux congés nmouarx et spéciaux.

Article 59 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une cmssmoioin d'hygiène et de sécurité srea msie en plcae dnas les établissements d'au mnois 50 salariés. Dnas les établissements de mions de 50 salariés, les délégués du pneorsnel srneot chargés de veiller à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux ditospnisios légales.

Le pnsreneol tanavlailrt à des peotss cnprtaomot des rquiess de maaidle peiefnollssorne srea l'objet d'une srvlaiuencle médicale adaptée à chauqe cas et l'employeur pednrra tteous les mesures nécessaires puor aseusrr sa sécurité.

Les dpioitinsoss légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des eafntns de moins de 18 ans et des femmes snot étendues à tuos les salariés lqousre la température est inférieure à °C.

Toutes dssinitooips snoret priess puor que la soiitaosornn des manigsas (musique d'ambiance, aconnne publicitaire) ne siot pas paemtrenne et puor que le nveaiu du buirt ne siot pas excessif, conformément à la radeicanotmomn du 11 nmvorebe 1973 de la sécurité salocie (service prévention).

Article 60 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied Tuos les délais prévus à la présente centoinvon s'entendent de dtae à date.

Article 61 - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les différends clotlifces realitfs à l'application de la présente cenotvoinn qui n'auraient pu être tranchés etnre la drctioein et les délégués du pesenonrl de l'entreprise ou de l'établissement intéressé srenot déférés à une cssoimoimn paitrirae nloniatae composée d'au mions 3 représentants des oanigisratons sneydcials de salariés et 3 représentants de l'organisation ptaaorlne signataires, qui se réunira dnas un délai mimaxum de 15 jours, dnas les cooinnidts d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la csoiomismn srea assuré par l'organisation sacidlnye patronale.

Article 62 - Cas non prévus à la présente convention

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Totues les qnotseius d'ordre clceoiltf non prévues par la présente cnotvenoin pnroorut friae l'objet d'avenants particuliers.

Article 63 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le tetxe de la présente convention, de ses aenxens et avenants, srea déposé au secrétariat du cnoeisl des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article 31 du lrive Ier du cdoe du travail.

Article 64 - Adhésion postérieure

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Conformément à l'article 31 c du lvrie Ier du cdoe du travail, totue oiaogiasrtnn siydclnae rncneoue représentative à l'échelon national, ou tuot eumeolypr qui n'est pas ptarie au présent accord, puorra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion srea vaablle après nifocatiiotn aux sataeniigrs de la convention, à paitrr du juor qui suriva culei de la niitofoctain de l'adhésion au secrétariat du coinesl des prud'hommes où le dépôt de l'accord arua été effectué.

Article 65 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les parites cortaacentnts snot d'accord puor demander, conformément à l'article 31 j modifié du lrvie Ier du cdoe du travail, l'extension de la présente cetnnvioon et de ses anneexs et avenants.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification Employés

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Catégorie A :

Employé aux écritures (1er échelon). - Snas fmtooiarn particulière, chargé d'exécuter des tvuarax élémentaires de tarsntocrpiin ne nécessitant ptmeuiarenqt pas de msie au coaurnt préalable ; anyat minos de 1 an de prtuaqie professionnelle.

Aide-archiviste. - Chargé de celassr siunvat iouttrncisn les dntoecmus qui lui snot reims et cpabale de les rruoteevr rapidement.

Garçon de bureau, coursier. - Accieulle les visiteurs, les ancnone éventuellement dnas les différents services, trsnmaet les dmnetocus d'un seicvre intérieur à l'autre, etfeufce les csroeus à l'extérieur dnas l'agglomération urbaine, les fiars de tparnsrot étant payés ou indemnisés par l'entreprise.

Dactylo débutante. - Snas aucun diplôme penssonoeifrl de digcaarhpoltye s'initie à la piqrtaue dieups minos de 1 an.

Manutentionnaire. - Fiat esneleeesnlitmt des tavraux meaulns de mauetiontnn courante.

Personnel de nettoyage. - Aursse le ntygtoeae et la propreté des locaux.

Gardien, vlileeur de nuit. - Arssue la grade des lucaox en eeutfnfact des rdenos méthodiques ; rned cmpote des icinnedts constatés.

Employé de sireecvs généraux. - Est affecté namtmeont au fotnenonecinmt des dtuulariceps et des machenis à photocopier.

Hôtesse d'accueil. - Connaît l'emplacement des roynas et svereics du magasin, est chargée d'accueillir et d'orienter tuot visiteur.

Empaqueteur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la macdnsihare destinée à la clientèle.

Garçon de magasin. - Asruse les cseuros à l'intérieur ou à l'extérieur du magasin, puet également être chargé en tuot ou paitre d'assurer la propreté et les pitets tuavrax divers du magasin.

Liftier. - Est affecté au fteenonmncniot de l'ascenseur ou du monte-charge.

Catégorie B :

Employé aux écritures (2e échelon). - Anayt au minos 1 an de piqtarue posfnonlelesrie et possédant une csanonaiscne sitasnuffe des différents tvruaax afditrntsiimas slemips du svcriee aeuqul il appartient, les euecftfe ou est cabpale de les aiimselsr rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de docphilarytgae ou a effectué au minos 1 année de ptqaurie professionnelle. Possède une vsseite nomarle dnas l'exécution, présente son tvairal de façon satisfaisante.

Sténodactylographe débutante. - Snas diplôme professionnel, se pntofecrinee dnas la ptuqriae de la sténographie et de la drctahiopaglye en svianut éventuellement des curos en vue de l'acquisition du diplôme.

Employé de comptabilité. - Exécute dnas un beruau de comptabilité et sianuvt les dicieverts du clotabmpe tuos les turavax élémentaires de cfriahfge ne nécessitant pas la cansocasinne du mécanisme comptable.

Chauffeur (1er échelon). - Cudnoit un véhicule automobile, inférieur à 3,5 tonnes, en général sur des crtuoes distances.

Cariste-tracteur. - Ciodnut un truetcar ou un chroiat élévateur.

Manutentionnaire de force. - Mlpaunie des ciseass ou des mrscihnadeas luedros (au mions 1 tnnoe par jour) aevc ou snas transport.

Standardiste (1er échelon). - Reçoit et tsneramt les cmocanntuomiis téléphoniques au myoen d'un sandartd cranpoomtt au puls 10 psoets intérieurs.

Perforateur (1er échelon). - Aynat mnois de 1 an de paiutqre professionnelle, est chargé de la poftrraoien de ctraes mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une cscnnnaiasoe limitée de la mcanirasdhe et des fsrisunrueos ; est chargé de répertorier les rneeemtnsinegs canrenonct les aietrlcs et, sur les inircntustos d'un employé de quicloiatiafn supérieure, recehhcre des rgntsenmeniees pftemnareiat définis par une irtaiofmnon préalable précise.

Réceptionnaire, expéditionnaire. - Est chargé de reieocvr les clios livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état et la conformité, d'en esnirgerter l'arrivée, d'en prévenir le scevrie destinaire.

Assure l'expédition des colis à denotaistin de l'extérieur, enetrsirge ces expéditions, arssue la rédaction corctere des dmoctenus nécessaires au tparsornt et la remise à l'organisme de tonspartrs approprié.

Aide-étalagiste. - N'a pas de qataiocliufin plirolefensnsoe et a mions de 1 année de puarqtie ; asistse un étalagiste qualifié dnot il reçoit des itrtsunconis précises puor l'exécution de tvaruax simples.

Débiteur. - Décharge le vdeuenr des opérations aeicrsscoes à la vente, ciudont les cntleis à la caisse, fiat contrôler les fciehs de débit aevc les marchandises, fiat eecufeftr les règlements par le client, emtequptae la msrincahdae s'il y a lieu.

Vendeur débutant. - Ne possède pas de CAP et n'a pas une année de piatruqe professionnelle.

Etiqueteur. - Cpmsooe les étiquettes sinvaut les inaditoicns qui lui snot données et les jiont à la mcrsahaidne anvat qu'elle ne siot acheminée vres le rayon.

Caissier (1er échelon). - Reçoit les espèces, rned la monnaie, vérifie la régularité de sa caisse, mias ne teint pas de januruox comptables.

Aide-retoucheur. - N'a pas de qutofciiialan professionnelle, exécute des tvaaurx extrêmement siemlps dnas l'atelier de reuhcotes de manière à ptetrmree à un ou pueliruss rurocteheus qualifiés d'effectuer luer taavril dnas les mlelriuees conditions.

Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une fmirtooan plfosleseoinnre particulière, mias a auiqcs une expérience sinfaftuse lui donnnat les compétences nécessaires à l'exécution de tauavrx admttraifniiss qui einxegt l'application de procédures spmelis mias précises, dnot la pqairtue nécessite une msie au cnaurot préalable.

Archiviste. - Asurse la cretnioavosn et le csealemsnt des aevcirhs seoln les iinurtotsncs générales qu'il siat aplpqiuer aux cas particuliers.

Codifieur. - Taduirt en cfefhirs ou autres, sinavut un cdoe qui lui est communiqué, les teexts portés sur les dutonmecs cobetpmals

de façon à peemrttre luer eptaoixioltn en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au mions 1 an de purqtaie pisolnernfelsoe ou possède un CAP de sténodactylographe. Est cblapae de sténographier suos une dictée à arlule modérée, de se rliree et de dpciatehgyolarr aevc une rapidité ssfntuafie en présentant cnnmvbneeoelat son travail.

Aide-comptable (1er échelon). - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience ssafunitfe ; teint des lrveis suavnit les diertvcies du ctomblpae à l'exclusion de tuoets aruets opérations comptables.

Dactylographe-facturière. - Cpaalbe de digopehtaycalrr des dceomtnus chiffrés sur mhiance à écrire ordinaire, contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, beeoraurdx ou avoirs.

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et tsnemart les cniuoomimatcns téléphoniques au meyon d'un snadtrad ctmornpoat au minos 11 pestos intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Cuinodt un véhicule aotuolmibe de puls de 3,5 tenons ou une vtrouie légère sur de lounegs distances.

Cariste magasinier. - Eetfcufe le taarvil d'un mnnintreuaioante réserviste et codinut un teractur ou un caiorht élévateur.

Pompier incendie. - Chargé elmeliteneesnst de la sécurité iinndece de l'établissement, pevniort d'un coprs de sapeurs-pompiers d'une gdnare vlile ou a puls de 2 ans de priqatue professionnelle.

Perforateur (2e échelon). - Chargé de la paoorretifn des crates mécanographiques, est calpbae de 9 000 pefnraiorots à l'heure aevc 2 % d'erreur et 5 % de gâche.

Aide-opérateur. - Asurse les tvuarax sur mhicnaes annexes, tllees que trieuse, itsessnaurclee traductrice, reproductrice, suos la responsabilité d'un opérateur.

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Caablpe de répertorier les données cocennnart les feusuosrnirs et les articles, et de rechercher, sur icitonsutnrs d'un employé de qaiulicoafitn supérieure, des rmneesentignes prafteaiment définis par une iaoimfntorn préalable et précise.

Etalagiste (1er échelon). - Aynat au mions 1 an de pirqtuae pfoeesinlolsnre ou tlituirae d'un CAP, est cbpaale d'effectuer un étalage en plaçant la mnrdhcasiae et les ascireeocss d'étalage snvuiat des dtecirevis précises.

Livreur-encaisseur. - Fiat les lvsiionras aevc ou snas véhicule et eiascnse hleeeatmlubint le pirx facturé au client.

Vendeur (1er échelon). - Est tutraliie d'un CAP de veduenr ou a au minos 1 an de puqtraie professionnelle.

Caissier (2e échelon). - Tient la caisse, tnat en receetts qu'en dépenses, et csmltaboiipe les mvnueemots sur des lvreis de ventilations.

Retoucheur débutant. - Aaynt minos de 1 année de pautrqie plfneioesnorlse et, snas être tariuilte d'un CAP, est cpaalbe de fraie des ruceeoths très simples.

Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au mnios 2 ans de pqartuie pelnnsrfselioooe et est cpaable de sténographier suos la dictée, à vtsiese soutenue, de se reirle à vitesse curnatoe et de dpgaeryhclotiar rdemiapent en présentant aevc sion son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - Aynat au mnois 2 ans de ptuqarie pesfrnoeislnloe dnas le psote d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de certas perforées. - Vérifie au moeyn d'une mncaihe appropriée, snas erreur, 8 000 pirfaerootns à l'heure de ceatrs mécanographiques perforées.

Magasinier. - Dspiose les micesnadhras dnas les magsinas de sgcoatke et tneit les fhcies de sotck en étant calbape de les valoriser.

Vendeur (2e échelon). - Anayt au mios 3 ans de puatrqie professionnelle, ou ttuiirlae d'un CAP de vendeur aevc au monis 1 an de pqiautre professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Tlurtiaie d'un CAP, anyat au monis 1 an de ptqraiue prnonselefsiloe en aeeitlr ou à domicile, est calpbae d'effectuer de façon ssttnafasaiie des rcheeuots variées.

Catégorie E :

Employé qualifié (1er échelon). - Possède des cnisoananecss pueaqirts particulières dnas l'exécution des tâches dnot il est chargé. A la responsabilité du coihx des sltioonus ou procédures à aqepuplir dnas le timenarett des documents.

Sténodactylographe correspondancière. - Sténodactylographe confirmée cbplaae de rédiger elle-même le cieorurr cnruoat à pairtr de dtiievrecs qui lui snot données.

Secrétaire (1er échelon). - Indépendamment de la pisre ou de l'exécution de la correspondance, prépare les dmenctous nécessaires à l'étude d'un dossier, arssue le csenelmast et le tri des ntoes cnacoennrt le service, resengine les demandeurs, ausrse l'exécution de tuavrax simples, la tassoirsimnn de creatins oerrds ou directives, la rerchcehe de renseignements.

Comptable du svciere paie. - Rsalmsebe les données nécessaires à l'établissement des salaeirs et calulce les différents éléments du butlilen de piae soeln les critères prpores à l'entreprise et d'après la réglementation en vigueur.

Mécanicien-chauffeur. - Ceahfufur de véhicule alouobmite ayant une ccasinsnnoae sfistanfue et confirmée de mécanique puor asersur l'entretien et les réglages courants.

Opérateur. - Eufftcee les tbueaalx de connexion, de réglage et de ciudntoe de tueots les mieachns ceaissluqs ou, suos le contrôle d'un pupitreur, asruse la gsotien des oeragns périphériques.

Sélectionneur d'achats (2e échelon). - Possède une expérience confirmée dnas la porseiosfn et connaît sniefmumsfat les ptduoirs puor procéder à la rchecehre de fssuenriuros dnas les nrmeos désirées de prix, qualités ou autres.

Mécanographe-comptable. - Possède une casancsonine des baess cbpaeotlms sfanutifse en vue d'effectuer des veliaotinnts de comteps et en tierr des piontsois de solde, au moyen d'une mihcane comptable.

Maquettiste (1er échelon). - Anyat minos de 1 an de pquitare professionnelle, est caapble d'effectuer, suos le contrôle d'un employé puls qualifié, des dinsses ou maquettes, à une échelle déterminée, en pnrtoat les ionaidtcins nécessaires à la réalisation.

Etalagiste (2e échelon). - Est cplbaae d'exécuter un étalage en fnociton d'indications données et d'interpréter éventuellement ces iitdoannics lros de l'exécution.

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après peuisurls années de pquritae professionnelle, possède pamrnitfaeet la tqhucniee de sa posrieofsn et, taialarnvlt en aeilter ou à domicile, est capbale d'exécuter tteuos les rheouetcs que puet danedemr un vêtement.

Catégorie F :

Employé qualifié (2e échelon). - A aicqus par une lgnoue pirquate pnreolenslifsoe une expérience approfondie. Il est un spécialiste dnas un damione limité mias précis dnot il connaît tuoets les possibilités, tnat sur le paln de l'exécution que sur culei de l'interprétation et des conséquences.

Il peut, suos les oedrrs d'un aegnt d'encadrement dnot il dépend, vérifier le tairavl de pseilruus employés.

Comptable (1er échelon). - Possédant le BEP ou ayant des cisaencasnons équivalentes à la suite d'une pturqiae peiollnosrnsefe suffisante, tiruadt en comptabilité les opérations

coerclemiams ou financières, les compose, les vntilee en vue d'établir des pirx de revient, balances, statistiques, satituonis ; il jiusftie les sedlos des cptoems dnot il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Clabape d'effectuer la silvenlruace et les réparations cotaurens des équipements mlebiiors et ibmmeoirlis dnas les coitionnds de sécurité nareiseecss et snvaiut les règles de l'art.

Pupitreur. - Contrôle le fcnnomeoennitt du ppruite d'un eblmsnee électronique à ptairr des fcheis dericvtipses d'opération. Il possède une cnncisansaoe sutasffine du système d'exploitation puor parer aux iintecdns courants.

Programmeur (1er échelon). - Ayant monis de 1 an de paruitqe professionnelle, a svuii aevc succès un cours de programmation, établit les prmeamrgos spiemls à piratr de cas préalablement étudiés par un analyste.

Maquettiste (2e échelon). - A au mnois 1 an de pqtuiare professionnelle, est cbaalpe d'exécuter des dnsises ou meateuqts à une échelle déterminée en pnrtaot les iaciniodtns nécessaires à la réalisation.

Vendeur très qualifié. - Ayant acquis la cinansaoscne afnioodppre de tuos les ailctres en vente, est ssueplbtice de présenter au cenilt les amgnuetrs nécessaires aifn de déterminer son acaht de façon satisfaisante.

Catégorie G :

Secrétaire (2e échelon). - Répondant à la définition de la sténodactylographe 2e échelon et possédant une iutncitsron générale au moins du nieavu du BEPC, callobroe particulièrement aevc un cehf de sicvree aintriatmsdif ou commercial, cbpalae de rédiger en gdarne piatre la cpdnaonrsocree d'après des dciiveetrs générales, puet perndre à l'occasion des ienviititas dnas les liitmes déterminées par le cehf aevc qui elle collabore. Aussre le cnaseeslmt des dossiers.

Comptable (2e échelon). - Tatulirie d'un beevrt pnisoeroenfsl de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience poefsnsrlloeine correspondante, fiat pverue de ciseosnnncaas sutffaeinss puor tienr les levris légaux et aeiiraulxis nécessaires à la comptabilité générale et est capblae de drseser le blian suos les dcteirievs d'un cehf cpaotlbme ou d'un expert-comptable.

Aide-acheteur (1er échelon). - Suos les diceerivts d'un employé puls qualifié, efetfcue une première sélection prmai les arletcis psoeslibs et rlmsabsee les appréciations, creeinmtoams et iftmronnioas seetsbulcpis d'orienter la décision de l'acheteur.

Vendeur technique. - Veuednr très qualifié, est spécialisé en pmenreance dnas la vtnee d'articles qui nécessitent des ccnaosisneans thnueieqcs particulières en riosan de luer diateitnson ou de lures cdiootinns d'emploi.

Preneur de mesures. - Calbpae de prdnree les meruses du client, puor la gadnre mersue ou puor la muerse industrielle, svaniut le procusses en vguieur dnas l'entreprise, de tastrremtne la cdmoamne à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les rhoetecus slipems qui peunevt être nécessaires.

Essayeur-retoucheur. - Employé de roeuctehs très qualifié capable d'effectuer teuots les ruheotces asini que de procéder à l'essayage et de déterminer les reochtues itnetamorps qui paouriernt être nécessaires.

Catégorie H :

Vendeur-preneur de mesures. - Cpblaae de firae la vnete des vêtements de gdnare mrusee ou de mseure industrielle, d'orienter le clenit vres le tissu et le modèle qui lui conviennent, de pedrnre ses meeusrs sunavit le peousrcss en veuuigr dnas l'entreprise, de tesnrmartte la camnmode à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer teutos les rthueeocs qui pnuveet être nécessaires.

Programmeur (2e échelon). - Ayant un diplôme de perrmoaumgr et au moins 1 an de paqitrue ponirlelsfsenoe ; établit n'importe qeul pmarmorge à ptiarr de cas préalablement étudiés par un analyste.
Aide-analyste. - Cloorable aevc l'analyste en vue de l'établissement d'un prgrmmaoe à piratr d'un diesosr d'étude fonctionnelle.

Aide-acheteur (2e échelon). - Suos la responsabilité et la doitircen d'un acheteur, ecfutfee la sélection parmi les areiclts possibles, rned copmte à l'acheteur et lui fniourt les iniaotcdins et iiftonmranos nécessaires à la décision d'achat.

Sont considérés comme ategns de maîtrise les salariés qui, rcvaneet des dirtivcees précises du cehf d'établissement ou d'un cadre, snot chargés de luer exécution de façon pntrmneeae et suos luer responsabilité. Ils deintrsuibt et conedornnot le tiraavl d'un eblesmne d'employés ou oerviurs en aruasnst le redneenmt et la dsniiicple dnas le travail.

Sont assimilés aux aegtns de maîtrise par le présent aenanvt ctainres employés qualifiés dnas un dniomae technique, crmimcoeal ou administratif, même s'ils n'exercent pas de cnamodmeenmt lsqoure lreus fctnnoois cetomnropt eeiffeetncvmt des responsabilités dnas l'exécution.

Toutes les cluseas de la conevnoitn cevtolilce nationale, suaf dntiiiosspos cetrrioans ci-après, fanasit l'objet du présent avenant, snot alpicbaleps au pnsoneerl de maîtrise des eprerienssts susvisées.

Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaevnnt a puor ojbet de fxier les dsinootispis particulières aux mrbeems du peennosrl maîtrise des mniaoss de vnete et siège des einpreterss à ssuuacrcels dnot l'activité plpiiacnre est le cromceme de détail d'habillement (rubrique 754 de la netrnmlacuoe des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 arivl 1959).

En conséquence, il mdfoiie creiants altreics de la cetvnnoion ceclvoltie nltinoaae signée à ce jour.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont visés par le présent avnneat les mebrmes du pennsreol qui bénéficient de la ciltocfaisasin "Maîtrise" furagint en annexe.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

Article 3 - Modification de l'article 18 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le poerensnl visé au présent avannet est réparti etnre des catégories d'emplois définies en anenxe I.

Les saarlies mueslnes mimina de ce peronsnel fnot l'objet d'une anenxe II au présent avenant.

Contrat de travail - Période d'essai

Article 4 - Modification de l'article 26 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cntaort de travail, oitigrelamenobt rédigé par écrit, puet cnitnoer des csueals différentes de cleles insérées dnas la centooivnn ceilclovte nlaotnaie et le présent avenant, suos réserve que ces disipsniotos ne soient, en auucn cas, mions favorables.

Le ctaonrt de travail, établi en dluobe exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les peiarts aevc la mtienon "Lu et approuvé" après un délai de réflexion mxuaimm de 8 jours.

Le crtoant précisera :

- la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- la fcotoinn occupée ;

- la poostiin hiérarchique carnnreodospt à sa catégorie d'emploi frnaigut dnas la ciasoficatilsn en annxee ;

- la rémunération et ses modalités ;

- le ou les établissements où l'emploi srea exercé ;

- éventuellement ttoue clasue particulière, et, nmnaotemt la possibilité de cgehnmenat de leiu de taiarvl ;

- la mtienon de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des anegts de maîtrise est de 2 mois, revonlaulbee 1 fois, siot au miuxmam de 4 mois.

La praoognltion de la période d'essai diot oaeirleibtongmt fiare l'objet d'une nootftiician écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui shuitaoe romrpe la période d'essai diot en irnemofr le salarié anavt son départ et rscpeeter les délais de prévenance prévus par la loi, à soaivr : ? 24 hurees en deçà de 8 juros de présence ; ? 48 heeurs ernte 8 jrous et 1 mios de présence ; ? 2 seneimas après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui shiuaote rpomre sa période d'essai diot en imrfeonr son eomepyulr et restpecer les délais de prévenance prévus par la loi, à siavor : ? 24 hruees en deçà de 8 juros de présence ; ? 48 heeurs au-delà de 8 jruos de présence.

Article 5 - Promotion - Perfectionnement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, aeppl au pnrosenel employé ou maîtrise taanlvilart dnas l'entreprise et qu'il etresima atpe à occpeur le poste.
Dans ce cas, la période d'adaptation srea de 2 mois. Toutefois, elle pourra, à la denadme de l'une ou l'autre des parties, être prolongée puor une durée mxuaimm de 2 mois, sloen le ptose ou l'aptitude ; pnnaedt cette période, il bénéficiera au minos du sraalie de la catégorie du nevuol emploi.

Si à la fin de la période d'adaptation il ne dnnoe pas stitcisoaafn dnas ses neuvolels fonctions, il srea réintégré dnas un epmloi de même catégorie que celui occupé précédemment aevc les aateanvgs dnot il bénéficiait antérieurement ; ftaue de quoi, l'employeur srea réputé être l'auteur de la ruuptre du contrat.

Les elumypeors s'efforceront de fiailetcr à la maîtrise l'assistance aux corus de faoritmon professionnelle, asnii que la pssiaoatn des examens.

Article 6 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute mtoutian définitive diot être notifiée par écrit et motivée ; la nvllueoe cficissotaailn de l'agent de maîtrise muté diot être cnfmoroe au neuavou ptsoe qui lui est confié.

Lorsque la miouttan a puor objet un elmpoi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dssiope d'un délai de réflexion de 8 juros puor aceecptr ou rfeseur celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rtrpuue de contrat, elle ne saiuart être considérée cmome étant du fiat de l'intéressé.

En cas d'acceptation, à minos d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente srea maitnenue à l'agent de maîtrise.

Si, à la danmede de l'employeur, un anegt de maîtrise est muté dnas une arute entreprise, il lui srea gatnrai des aegntvaas au moins équivalant à cuex dnot il bénéficiait dnas l'entreprise qu'il quitte, y cmirops l'ancienneté acquise.

L'acceptation des cooniindts de maotuitn a un caractère définitif.

Article 7 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les faris de vaygoe et de séjour snot à la cgrahe de l'entreprise. Les fairs de séjour snot remboursés siot sur justificatifs, soit, aevc l'accord de l'intéressé, suos fmore de vnremeset d'une indemnité forfaitaire.

En cas de mdiaale ou d'accident gvrae pnuavot mttree en dgeanr les juros d'un anegt de maîtrise au cuors d'un déplacement, le cionnjot ou le puls pcrhoe prneat arua droit, sur aiatstttoen médicale, au reumerbnmsoet des faris de vaoyge eifetvmfenect engagés.

Les cniidotons d'utilisation de vetroius psnlolnreees fnroet obaliotnrmgieet l'objet d'un accrod écrit entre les parties, précisant nomneatmt les ciitndoons de roemnbeermsut d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prime d'assurance puor ugsae professionnel.

Article 8 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied En cas de cgehnnmaet de résidence

imposé par un cenhamgnet du leiu de tviaral et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les faris de déménagement anisi que les fiars de vyagoe de l'intéressé et de son cononjit et enfntas à caghre soenrt remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives. Suaf csuale particulière du canortt individuel, le cngnmaeeht de résidence non accepté par l'intéressé est considéré cmmoe un congédiement et réglé comme tel. Dnas ce cas, à la ddmanee de l'intéressé, une lrttee cnntaaostt le miotf de la résiliation du coatnrt srea joitne au cftciaeirt de travail.

Rupture du contrat de travail - Délai-congé

Article 9 - Modification de l'article 38 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 2 mois, suaf en cas de ftuae grave.

Le lmnecinieect srea notifié par l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception conformément à l'article 23 du livre Ier du cdoe du travail.

Le délai-congé prat de la dtae de première présentation de la lrttee recommandée.

L'employeur pruora tujouros dnsesiepr l'agent de maîtrise d'effectuer ce préavis. Il dvrea l'en prévenir dnas la ntfiitaoicon du leecncmeinit par lettre recommandée aevc accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cneneoenlivoltns qui lui snot dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque.

L'agent de maîtrise licencié, après aovir exécuté la moitié du délai de préavis, et qui se taireurovt dnas l'obligation d'occuper un nevuol eompli aanvt la fin de la période de délai-congé, pourra, après en aivor avisé son eymlepour 8 jorus à l'avance, qtiuter l'entreprise snas avoir à payer d'indemnité de délai-congé.

Temps libre en vue d'un réembauchage

Article 10 - Modification de l'article 39 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant la période de délai-congé réciproque de 2 mios prévue à l'article précédent et jusqu'au mnoemt où un nvouel elmopi arua été trouvé, les agnets de maîtrise srenot autorisés à s'absenter cuahqe juor ouvré pednant 2 heures. Ces aecnsbes soenrt considérées comme tpems de traavil eectffif et fixées d'un cmoumn acrocd ou, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré de l'agent de maîtrise.

D'un cmumon accord, les hereus proonrut être groupées.

Indemnité de licenciement

Article 11 - Modification de l'article 42 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout anegt de maîtrise congédié aavnt l'âge narmol de départ en retraite, lorsqu'il a dirot au délai-congé et après 2 ans d'ancienneté, rvecera une indemnité de lniencecimet indépendante de clele qui porura résulter, le cas échéant, des disoponsiits alppiabecls en matière de délai-congé.

Si l'agent de maîtrise cotmpe puls de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, cette indemnité srea égale, par année de présence, à 1/10 du saiarle muesenl meyon des 12 derinres mios précédant le licenciement.

A ptrair de la 10e année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au maotnnt de l'indemnité précédente aqusice à la 10e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, à 2/5 du sariale mnuseel meyon des 12 drenries mios précédant le licenciement.

L'indemnité golable de lemcencniiet ne porura être supérieure à 9 fios le siraale mneusel myoen des 12 deneirrs mios précédant le licenciement.

Toutefois, puor l'agent de maîtrise licencié après l'âge de 50 ans et plus, et anayt 20 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du départ effectif, l'indemnité et le pnaofld ci-dessus sernot augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dptisnioosis ci-dessus, si l'entreprise se truvoe dnas l'obligation de procéder à des lntmeeniecics cloetiflcs par situe de difficultés économiques caractérisées, les indemnités srnoet plafonnées à 6 fios le saialre mnsueel meoyn des 12 diererns mois.

Conformément à l'article 42 de la cnevotnoin cvoecillte nationale, l'employeur porrua être autorisé à onbeitr des délais dnas le règlement des indemnités.

Les indemnités de lcmniieneect ne peunevt se cleumur aevc l'allocation de départ à la rttiaere ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un anegt de maîtrise est, aevc son accord, affecté à un ptsoe mions rétribué, l'indemnité de lnmeceeciint à llueaqle il aauirt dirot ultérieurement srea composée de duex ftceuars :

1. Le doirt cspndorreonat au tmeps qu'il a passé dnas les fnoonicts aevc le déclassement, évalué en mois. L'indemnité srea calculée en tnenat cptome du sariale minimum, en vuiuegr au juor du licenciement, de la catégorie à lqluleae il arptpinaaet au mnmeot de son déclassement.

2. L'indemnité crrspnoodneat au tepms qu'il arua passé dnas le ptsoe le monis rétribué, calculée sur la bsae des aetotminepnps au juor du licenciement.

Article 12 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une fios atenitt l'âge noamrl de départ en reritate (65 ou 60 ans en cas d'incapacité), le cnortat de tviaral puet être résilié à tuot memnot par l'une ou l'autre des paeirts snas que ctete résiliation pssuie être considérée comme une démission ou un lceiecniment dnnanot leiu au vmeersnet des indemnités correspondantes.

Au mnomet de son départ - que celui-ci ait leiu à son iitinatvie ou du fiat de l'employeur -, l'agent de maîtrise pevrerca une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de lciicnmeneet qui sieart allouée à un aengt de maîtrise de mnios de 65 ans cmoptant la même ancienneté.

L'indemnité supplémentaire prévue puor les antges de maîtrise âgés de 50 ans et puls n'est pas due.

Si l'agent de maîtrise pernd sa rttieare de sa prorpe initiative, à un âge cimpros ertne 60 ans et 65 ans, il rcevrea l'allocation de fin de carrière calculée en fincoton de son ancienneté au mnmoet de son départ.

En tuot état de cause, cttee indemnité ne purora être inférieure à l'indemnité légale de licinnemceet prévue par l'ordonnance du 13 jeluilt 1967, si l'initiative de la msie à la ratietre est le fiat de l'employeur.

Maladie

Article 13 - Modification de l'article 48 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ansbcees justifiées par l'incapacité résultant de la madalie et notifiées par un ctfreiacit médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf en cas de froce majeure, ne cnuoitntset pas de pilen doirt une rrtupue du cnroatt de travail.

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

Toutefois, dnas le cas où ces aebncess isprioaement le rmneeepalcmt eitfecff de l'intéressé, la noiiatcotfin du rmecemaneplt éventuel srea fiate à ce dinerer par lttree recommandée aevc aivs de réception, au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; ctete nciooaftiitn tirdnea cmtope du préavis prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au trtie de la sécurité siacloe et, éventuellement, au ttire du régime de prévoyance des assimilés crdaes ou de tuot ature régime oiroaltgbie dnas l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de saaleirs compris) calculée de façon qu'il perçoive :

- après 1 an de présence dnas l'entreprise : 1 mios à 100 % ;

- après 3 ans de présence dnas l'entreprise : 1 mios à 100 %, 1 mios à 75 % ;

- après 5 ans de présence dnas l'entreprise : 2 mios à 100 % ;

- après 8 ans de présence dnas l'entreprise : 2,5 mios à 100 % ;

- après 13 ans de présence dnas l'entreprise : 3 mios à 100 % ;

- après 18 ans de présence dnas l'entreprise : 3,5 mios à 100 % ;

- après 23 ans de présence dnas l'entreprise : 4 mios à 100 % ;

- après 28 ans de présence dnas l'entreprise : 5 mios à 100 %.

Si plsueuirs congés de miaadle snot pirs au crous d'une même année (à cmtpoer du juor avainenrsire d'entrée dnas l'entreprise), la durée tlotae d'indemnisation ne puet dépasser, au cours de cttee même année, la durée à laelqlue l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pendant les 3 peemrris mios au mnois et pandent la période d'indemnisation, et suos réserve de 2 ans de présence dnas l'entreprise, les intéressés mdaaels ne puorornt fiare l'objet d'une mserue de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent anavent seonrt applicables.

Article 14 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les disptsoiions de l'article 13 ci-dessus snot aaipcbellps en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an rsqueie puor le panimeet de l'indemnisation en cas de mdaaile ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités snoret versées au salarié à partir du 2e juor de l'arrêt de travail.

Article 15 - Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jleulit 2021, suos réserve de l'agrément de la cmosomisin ptirraaie rattachée à l'APEC, les etiepnrsers de la brnahce dpioessnt de la faculté d'intégrer crieatns de leurs salariés non cerdas au régime de ptootciern siacole complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration ccennore les salariés non crdaes dnot l'emploi est classé au nviaeu 2 des agetns de maîtrise, en aaicplitopn de l'accord du 20 jiun 2016 reatilf aux cicstinflosaais professionnelles, suos réserve de l'agrément de la cooissmmin partiirae rattachée à l'APEC.

Catégorie A :

Moniteur de perforation. - Distribue, coondnroe et contrôle le tvaaril d'un aleietr de profoeriatn mécanographique.

Chef d'atelier de perforation. - Distribue, codonnore et contrôle le tavaril d'un atieelr de pfoteiarron mécanographique.

Etalagiste principal. - Cospmoe les différents étalages en foitocnn des thèmes qui lui snot fixés, rcheehrce les matériaux les miuex adaptés à luer réalisation, prcisert les iuntnrtisocs puor luer exécution ; peut, le cas échéant, croeondnor et contrôler l'activité d'étalagistes et de mtuqitastees placés suos ses ordres.

Chef d'atelier ruheocte (1er échelon). - Distribue, connorode et contrôle le taviral d'un aieetlr de ruocehte ouapccnt 5 pnosernes au maximum.

Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification et définition des emplois Maîtrise

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 1973

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chef de gproue (1er échelon). - Distribue, conrodone et contrôle le tariavl d'un gurope d'employés en majorité spécialisés.

Catégorie B :

Chef de gropue (2e échelon). - Distribue, cdronoone et contrôle le tarvail d'un guopre d'employés en majorité qualifiés.

Comptable principal. - Distribue, coonnodre et contrôle le traiavl de purelsuis employés ou ceomatplbs de sa spécialité.

Chef de goupre comptable. - Distribue, cnoronode et contrôle le tvraial d'un gorupe impnraott de pnoeesrnl evmleneuixsct comptable.

Chef d'atelier mécanographique. - Distribue, conrnodoe et contrôle le taivarl d'exécution à l'intérieur du srvecie de mécanographie suos les orders du cehf de service.

Vendeur principal. - Ainme et contrôle le taiarvl d'autres vdneuers et srvleiule la bonne tunee et l'approvisionnement d'au mnios un rayon.

Catégorie C :

Chef de socetin (administrative, cmbalotpe ou commerciale). - Distribue, crodnoone et contrôle le taviral de puelrisus groupes.

Chef de rayon. - Dtsuiibre et corndnooe le travail, contrôle le ftnnocimeneont d'un ou pursiuels raynos dnas un miagsan important.

Secrétaire de la dtrceiion générale. - Snas piouvor de décision, colbraloe aevc la dtrioecin générale dnot elle rédige et tansmret les décisions, en aassunrt son secrétariat.

Collabore aevc la driitceon générale. Rédige et tnemrsat les décisions de celle-ci, et assure son secrétariat.

Acheteur adjoint. - Aissste l'acheteur dnas l'élaboration de la collection.

Assistant de direction. - Atssise le rsbloaepsne d'un siverce ou d'un miasgan en vue d'acquérir une famirootn destinée à lui pertmetre d'exercer ultérieurement une fntoicon de carde ; cet epolmi ne peut, en principe, excéder 2 ans.

Chef d'atelier ruheotce (2e échelon). - Distribue, coondnroe et contrôle le travail d'un aelietr de rhouctee oancupct au monis 6 personnes.

Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anenavt a puor oebjt de fxeir les disstpooiins particulières aux mbmeers du peonsnerl cdrae des mioanss de vnete et sièges des erpsneietrs à susuccelars dnot l'activité palpicrnie est le ceomrcme de détail d'habillement (rubrique 754 de la naueltorcmne des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959). En conséquence, il mdioife caitenrs des areticls de la ceivnoontn cectollive natlnioae signée ce même jour.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot visés par le présent anveant les mbmrees du peorsnnel qui bénéficient de la ctiiasfiaoslcn "Cadre" furagnit en aenxne I. Snot considérés cmome cdaers les clrarolobeutas possédant une farmtooin tqcenuhie administrative, juridique, clecriommae ou financière constatée généralement par un diplôme ou aiqcsue par l'expérience prllsonneee ou rnncuoee équivalente. Ils erexenct par délégation de l'employeur un coeamdmnnemt sur les certuabaorllos de tutoe nature. Dnas cetirans cas, toutefois, ils pnveuet ne pas eerexcr ces fonoticns de commandement, mais, de tuote façon, ils rlmsspeenit lreus fntonocis dnas des cntinioods cmpaoontrt iaitiintve de décision et responsabilité et puvnoat eagegnr l'entreprise. Ttuoes les ceusals de la coontveinn cocitvelle nationale, suaf diipinossots caniotrres ci-après, faasint l'objet du présent avenant, snot aelpcblpias aux cerads des eretrepnsis visées.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

Article 3 - Modification de l'article 18 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le peonensrl visé au présent aanevnt est réparti etrne les catégories d'emplois définis en aennxe I. Les sleiaars mulesnes mimnia de ce pnosrneel fnot l'objet d'une annexe II au présent avenant.

Contrat de travail - Période d'essai

Article 4 - Modification de l'article 26 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ctaornt de taivarl du cadre, rédigé par écrit, puet cnteoinr des csuelas différentes de celles insérées dnas la cvoenitnon niaanolte et le présent aenvant suos réserve que ses dotpnsiisois ne lui soient, en aucun cas, mions favorables.

Le cnatrot de travail, établi en dbloue exemplaire, doit, à l'entrée en fiootcnn du cadre, être signé par les parties, aevc la mnteion "Lu et approuvé" après un délai mmxiuam de réflexion de 15 jours. Le corantt précisera :

- la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- la fnctoion occupée ;

- la potiison hiérarchique cerdsponranot à sa catégorie d'emploi dnas la cisficaaotlsin frgnaiut en aennxe I ;

- la rémunération et ses modalités ;

- le ou les établissements où l'emploi srea exercé ;

- éventuellement tuote cuasle particulière, et nammeotnt la

possibilité du chnngameet de leiu de tiavral ;

- la mtienon de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des credas est de 3 mois, rbvnelleoaue 1 fois, siot au miamxum de 6 mois.

La pltioaoorngn de la période d'essai diot oeligeinaotbrmt faire l'objet d'une nioioiatftcn écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui shotuiae rrpome la période d'essai diot en ieonmrfr le salarié anavt son départ et rtecpeser les délais de prévenance prévus par la loi, à siavor : ? 24 heerus en deçà de 8 jruos de présence ; ? 48 hruees ertne 8 jruos et 1 mios de présence ; ? 2 sneimeas après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui shuaiote rmrpoe sa période d'essai diot en ienrofmr son emeupoylr et rceetpesr les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir : ? 24 hurees en deçà de 8 juros de présence ; ? 48 hueres au-delà de 8 juors de présence.

Article 5 - Promotion, perfectionnement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, aeppl au pnsorneel employé, maîtrise ou cadre, tranvaillat dnas l'entreprise et qu'il emiertsa atpe à opecucr le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation srea de 3 mois. Toutefois, elle pourra, à la deamnde de l'une ou de l'autre des parties, être prolongée puor une durée mxamium de 3 mois, seoln le ptose ou l'aptitude ; pndneat ctete période, il bénéficiera au moins du silaare de la catégorie du noveul emploi.

Si, à la fin de cttee période d'adaptation, il ne dnnoe pas socaftatiisn dnas ses neeulvols fonctions, il srea réintégré dnas un elpomi de même catégorie que cleui occupé précédemment aevc les anegavtas dnot il bénéficiait antérieurement ; fatue de quoi, l'employeur srea réputé être l'auteur de la rpurute du contrat.

Les eomlepyrus s'efforceront de fctiealir aux creads l'assistance aux cours de faoitormn professionnelle, asnii que la piaatsosn des examens.

Affectations temporaire

Article 6 - Modification de l'article 29 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aeaticftnfos tmraropeeis snot destinées à poviorur au rmcpnaleemet des aebscens atures que ceells de crtoue durée résultant de la vie cuaornte de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, miladeas de cotrue durée). Pour ces aettfoainfcs temporaires, il est fiat aeppl unqinumeet au prsneonel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en trmees d'exécution du ctanort de travail, de faootrimn ou d'avancement. L'affectation torieampre d'une ponernse sur un eplomi de catégorie supérieure au ptsoe qu'elle opccue oremedininrat n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet sevirr à pellair de façon pérenne des isscauifnenfs d'effectifs. Les atnieatcoffs toamreireps cernnneoct eteellsenisment :

- la lonuge mialdae ; - le congé de maternité ou d'adoption ; - le congé peaatnrl ; - le congé paneatrl d'éducation ; - le congé de suoetin falmiail ; - la firtoaomn de lngoue durée ; - la vaacnce (ou carence) de pstoe dnas l'attente d'un rmnreueectt ; - le congé puor création d'entreprise ; - le congé sabbatique. Ces atatcfenoifs teoaipmrers entraînent, à cotmper du pimerer juor de lditae aaoftifectn et puor sa sitrcte durée, un complément de rémunération. Ce complément de saliare diot être au monis égal à la différence ernte le sliraae fxie du salarié et la rémunération mminium en vugieur dnas l'entreprise ou, à défaut, cnvetnlonlenoie du psote considéré. Les règles de rémunération vrbilaae liées à ce ptose snot appliquées et les pimres vlareiabs ctaronpdeenosrs versées. Les compétences aiusceqs à l'occasion d'affectations teriaemrpos deoinvt prreettme au salarié concerné d'accéder au naievu de coatifcisiasln supérieur. L'affectation deenivt pérenne en cas de vcancae définitive du poste.

Article 7 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute miuoattn définitive diot être notifiée par écrit et motivée ; la nluoleve cfaisiatcislon du carde muté diot être confmroe au nvuaeou psote qui lui est confié.

Lorsque la miutotan a puor ojbet un empoli de catégorie inférieure, le crdae dpsosie d'un délai de réflexion de 2 seiaemns puor atecpcer ou rfeesur celle-ci.

En cas de refus, s'il y aivat ruprute de contrat, elle ne siaruat être considérée cmome étant du fiat du cadre.

En cas d'acceptation, à mnios d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente srea mniaetune au cadre.

Si, à la dednmae de l'employeur, un crdae est muté dnas une autre entreprise, il lui srea gnartai des atavegans au mnios équivalant à cuex dnot il bénéficiait dnas l'entreprise qu'il quitte, y criopms l'ancienneté acquise.

L'acceptation des cioiontdns de miuottan a un caractère définitif.

Article 8 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fiars de vagyoe et de séjour snot à la crahge de l'entreprise. Les frais de séjour snot remboursés siot sur justificatifs, soit, aevc l'accord de l'intéressé, suos frome de veernmset d'une indemnité forfaitaire.

En cas de mdaalie ou d'accident gvare puvanot mrtete en dnager les jours d'un crade au cruos d'un déplacement, le conjinot ou le puls prhcoe pnerat arua droit, sur atttasieton médicale, au rsbrnmeuoeemt des frais de vayoge ecfefmnveiett engagés.

Les cinoinodts d'utilisation de vuoerits pnsrlelenoes fnoret omonralgeteiibt l'objet d'un aroccd écrit enrte les parties, précisant ntenaommt : d'une part, les cnotdiions de rbmeemnreosut d'indemnités kilométriques, qui ne seanariut être inférieures, à caiprmoosan égale, à l'évaluation foratrfiiae des dépenses d'automobile asdmie par l'administration fliscae et publiée au Btliueln oiffceil de la dtcrioein générale des impôts, aevc paflnod d'une pincassue mailaxme de 7 chvueax fuiscax ; d'autre part, l'augmentation de la pirme d'assurance puor usage professionnel.

Article 9 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied En cas de cmeaenhngt de résidence imposé par un chaegnenmt du leiu du tvaiarl accepté par le crdae intéressé, les firas de déménagement ainsi que les firas de vagyoe du crade et de son cjnnoiot et eafntns à cagrhe srneot remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives. Suaf cluase particulière du contart individuel, dnas le cas où le cehnagenmt de résidence non accepté par le crdae concerné paiorvqroeut la rturupe du cnrotat de travail, la rupurte srea considérée cmmoe un lmicnneeecit et réglée comme tel. Dnas ce cas, à la dmenade du cadre, une lertte cotanstant le moitf de la résiliation du crontat srea jinote au catcerifit de travail.

Article 10 - Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sauf sintuitaplos coecrttanlelus puls favorables, tuot cdare licencié dnas un délai de 2 ans après un cmnngeehat de résidence effectué puor les bneoiss du sriecve arua diort au remboursement, puor lui, son cinnoojt et ses efantns à charge, de ses frias de rmnepteiraat et de déménagement jusqu'au leiu de sa dernière résidence.

Le crade a la possibilité de ciioshr etrne le remmeeroubnst asini prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dnas la litmie d'une dsinatce équivalente, jusqu'au nuaoevu leiu de tarvial ou jusqu'au nueoavu leiu où il est amené à résider en France.

Le dveis des faris à eagnegr est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le roeubmrsmneet srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios snuivat le trmee du préavis.

Les mêmes règles de rrneeusmbomet s'appliquent, en cas de décès du cadre, en feavur du cnijnoot et des enatnfs à charge. Mais, dnas ce cas, le délai mixmuam dnas leqeul diot irinentevr le déménagement est porté à 1 an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le crdae démissionnaire dnas un délai inférieur à 1 an après son cegmnnaeht de résidence dvrea resburemor à son epuolmyer les fiars de déménagement et de vaoyge engagés par ce dreienr à l'occasion de ce changement.

Prime d'ancienneté

Article 11 - Modification de l'article 31 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La pmire d'ancienneté prévue à l'article 31 de la cneotvoinn cetolvicle nanlaoite est icnusle frfmaeerntoaiit dnas la rémunération qui est versée au cadre dès l'instant que cttee rémunération est supérieure au miinumm gaarnti de la catégorie, augmenté de la pmrie d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dnas l'entreprise. Le bultlein de piae dreva mtnneneior que la prime d'ancienneté est ilnucse dnas la rémunération.

Heures supplémentaires

Article 12 - Modification de l'article 35 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diisonpsotis légales et celels prévues dnas la ctnovienon cclvtoelie nlaioante sur la durée du taairvl s'appliquent en règle générale au crdae ; toutefois, la rémunération qui lui est fixée tient cptmoe de l'horaire de l'entreprise et ilcnut ftorerifaneamit les dépassements d'horaire qu'il puoirrat être amené à firae puor rpimler sa fonction, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au siarale mnmiuim gaarnti de la catégorie, augmenté de la moartajoin puor dépassement d'horaire régulièrement effectué dnas l'entreprise et, éventuellement, de la prime d'ancienneté visée ci-dessus.

Rupture du contrat de travail, délai-congé

Article 13 - Modification de l'article 38 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 3 mois, suaf en cas de ftuae grave.

Le lcnieicmenet srea notifié par l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception, conformément à l'article 23 du lirve Ier du cdoe du travail. Le délai-congé prat de la dtae de première présentation de la lrtete recommandée.

L'employeur purroa toujuros dsepnsier le cdrae d'effectuer ce préavis. Il drvea l'en prévenir dnas la nttfiiioaocn du lncneemiceit par letrte recommandée aevc accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cloeoeenintvnlns qui lui snot dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lsouqre la moitié du délai-congé arua été exécutée, le cdrae congédié qui se tiruveaort dnas l'obligation d'occuper un nvueol epmloi aavnt la fin de la période de délai-congé pourra, après en aovir avisé son eyuolepmr 15 jorus à l'avance, qutetir l'entreprise snas aiovr à pyaer d'indemnité puor ivitoearbnson du délai-congé.

Temps libre en vue d'un réembauchage

Article 14 - Modification de l'article 39 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au

mmenot où un nvouel empoli arua été trouvé, le crdae licencié est autorisé à s'absenter chaque juor ouvré pdnaent 2 heures. Ces ancesbes srenot considérées comme tmeps de tvriaal eeiffctf et fixées d'un cumomn accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

D'un commun accord, les heerus susvisées prunroot être groupées mios après mois, suaf arcocd puls favorable.

Le cadre licencié qui, au corus de la période du délai-congé, arua trouvé un noevul emolpi prorua occuepr celui-ci conformément au dnerier alinéa de l'article précédent.

Article 15 - Convocation avant licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Anvat de procéder à un lccnemieeint individuel, l'employeur ou son représentant habilité crovuoneqa l'intéressé puor lui sifiniger ctete décision.

Indemnité de licenciement

Article 16 - Modification de l'article 42 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout crade congédié aanvt l'âge noarml de départ en retraite, lorsqu'il a doirt au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, revecra une indemnité de liecnnmcieet indépendante de cllee qui pruroa résulter, le cas échéant, des doptoisniiss aeicapbplls en matière de délai-congé.

Si le carde ctmope puls de 2 ans et mnios de 5 années d'ancienneté, ctete indemnité srea égale, par année de présence, à 1/10 du srialae meunesl meoyn des 12 denierrs mios précédant le licenciement.

Après 5 années d'ancienneté et jusqu'à 15 années révolues, l'indemnité srea égale, par année d'ancienneté dpuies l'entrée dnas l'entreprise, à 1/5 du srilaae menusel moeyn des 12 dnerires mios précédant le licenciement.

A ptriar de la 15e année d'ancienneté, il s'ajoutera au mtnnoat de l'indemnité précédente auicqse à la 15e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 15 ans, à 2/5 du saliare meusnel moeyn des 12 denreris mois.

L'indemnité gaollbe de leniccmeeint ne purora être supérieure à 12 fios le sliarae mnesuel moyen des 12 drneeirs mios précédant le licenciement.

Toutefois, puor le cdare congédié âgé de 50 ans et puls et aanyt puls de 20 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du départ effectif, l'indemnité et le pnolafd ci-dessus snroet augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dspniitooiss ci-dessus, si l'entreprise se tvorue dnas l'obligation de procéder à des leicmncenetis coiflctels par stiue de difficultés économiques caractérisées, les indemnités ci-dessus snoert plafonnées à 6 fios le sairale musneel moyen des 12 dnerires mois.

Conformément à l'article 42 de la cvteonoinn coticellve nationale, l'employeur pourra être autorisé à oetibnr des délais dnas le règlement des indemnités.

Les indemnités de lcemeciiennt ne peuvnet se cemuulr aevc l'allocation de départ à la ritteare ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un crade est, aevc son accord, affecté à un ptsoe mnios rétribué, l'indemnité de leicncemniet à lqlealue il auarit dirot ultérieurement srea composée de duex fecaruts :

a) Le droit cpasrnoondert au tmeps qu'il a passé dnas les foncnoits anvat le déclassement évalué en mois. L'indemnité srea calculée en tnneat cmptoe du srailae minimum, en vuguier au juor du licenciement, de la catégorie à lalleque il aianeprpatt au moenmt de son déclassement ;

b) L'indemnité cndosaoprnert au temps qu'il a passé dnas le psote le moins rétribué est calculée sur la bsae des aietonepmptns au juor du licenciement.

Allocation de fin de carrière

Article 17 - Modification de l'article 44 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'âge naorml de départ à la rtriaete prévu par la ctvioonnen cotlcelive de rritatee et de prévoyance des crades étant de 65 ans, le ctroant de tiraval peut, à pairtr de cet âge, être à tuot mmenot résilié par l'une ou l'autre des piaetrs snas que clea psisue être considéré cmome une démission ou comme un congédiement daonnnt leiu au veernemst des indemnités correspondantes. Tiors mios au monis anvat qu'un cdare atgietne l'âge nmoarl de la retraite, les paertis denviot s'informer mtmuulnleeet de luers iointntens à cet égard.

S'il y a pnloogartion du contrat, un délai de préavis mmiunim de 3 mios derva être respecté puor sa résiliation.

Le cadre pnernat sa rtaietre de son itiantiive ou du fiat de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans revecra une aocaitolln de fin de carrière égale à la moitié des indemnités de lcmineceniet prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue puor les cedars âgés de 50 ans et puls n'est pas due.

Si le cadre penrd sa rirettae de sa prproe inviittaie à un âge cirmpos etrne 60 et 65 ans, il rreceva l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en ftocinon de son ancienneté au menomt de son départ.

En tuot état de cause, cette indemnité ne purroa être inférieure à l'indemnité légale de linnmeccieet prévue par l'ordonnance du 13 jeluilt 1967, si l'initiative de la msie à la rrtatiee est le fiat de l'employeur.

Maladie

Article 18 - Modification de l'article 48 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aseecbns justifiées par l'incapacité résultant de mldiaae et notifiées par un ciftricaet médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de force majeure, ne ctnuitnseot pas de plein dorit une rurtpue du ctnroat de travail.

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

Toutefois, dnas le cas où ces abencess ioerenmsiapt le receelmampnt eftecfif des intéressés, la nfitiootcain de l'obligation du rmmeecepanlt éventuel srea faite à ces drneiers par lrette recommandée aevc aivs de réception au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; ctete nfiiotaciton tneidra cpomte du préavis de lecmienniect prévu au présent avenant.

Lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières au trite de la sécurité slicaoe et éventuellement au ttrie du régime de prévoyance des crades ou de tuot aurte régime oligoaibrte dnas l'entreprise, les caders bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de sraiaels compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dnas l'entreprise : 2 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;

- après 5 ans de présence dnas l'entreprise : 3 mios à 100 % ;

- après 10 ans de présence dnas l'entreprise : 3 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;

- après 15 ans de présence dnas l'entreprise : 4 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;

- après 20 ans de présence dnas l'entreprise : 6 mios à 100 %.

Si peuislrus congés de mdlaaie snot pirs au cuors d'une même année (à cemptor du juor arnaniserive d'entrée dnas l'entreprise), la durée ttaloe d'indemnisation ne puet dépasser, au cruos de cette même année, la durée à lqluelae l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pendant la durée de la période d'indemnisation, suos réserve de 2 ans de présence dnas l'entreprise, les cadres mdleaas ne pnroourt farie l'objet d'une msruee de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avaennt snreot applicables.

Article 19 - Accidents du travail Modification

Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification et définition des emplois Cadres 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Catégorie A (position I ou II) :

Cadre d'exécution ou crade débutant, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la maîtrise, povanut aiovr un commandement, le cas échéant, sur un ou periuusls employés et suos les oedrrs d'un crade de catégorie supérieure, naetmnmot :

- analyste-programmeur ;

- sous-directeur de migsaan ;

- detiecrur débutant de msgaian ;

- deertuicr de maisgan à sutrutcre slipme ;

- cehf du secrétariat de diorcietn générale.

Catégorie B (position I ou II) :

Cadres aanyt une responsabilité étendue à la tête d'un mgaaisn myoen ou à l'intérieur d'un service, placés suos les odrers diecrts des crades de deiroctin (catégorie C), nenatommt :
- deteucirr d'un migsaan moyen ;

de l'article 49 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doopsnsitiis de l'article 18 ci-dessus snot aelbppcalis en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an riuesqe puor le pimeenat de l'indemnisation en cas de mldaaie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités senrot versées au salarié à patirr du 2e juor de l'arrêt de travail.

Article 20 - Retraites 1

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1972

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Outre l'adhésion otaiiobglre au régime de rratiete des cdraes pnrtaot sur la prat de saliare dépassant le pnfaold de la sécurité slaioce et dnot le tuax est au mimuinm de 8 %, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la tcnarhe de rémunération inférieure au pnfolad de la sécurité sociale, est également obligatoire.

Les etrnsrpeies qui ont déjà adhéré à un régime de riratete complémentaire sur la tanchre inférieure au poflnad de la sécurité sliacoe snot dispensées de l'application du présent article.

(1) Artlcie exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

- chef-comptable ;

- cehf du srivece des étalages ;

- rseolapbsne des tavurax et itonntiaslals des msagnias ;

- cehf du svcerie "Organisation" ;

- cehf du seicvre "Hardware" ;

- cehf du sircvee "Software" ;

- itcsupneer picprinal du contrôle de gotsien ;

- cehf du scvriee "Crédit" ;

- cehf du srcieve du psnorenel ;

- antsaisst d'un crade supérieur de dierction générale.

Catégorie C (position I ou II) :

Cadre de direction. - Craeds commerciaux, tcuheneiqs ou adtritimnasfis suos les odrers dcreits des ceadrs supérieurs ou de la dicoriten générale anyat à dreigir ou cedoonnorr les truavax d'un gopure de masinags ou d'un sicrvee dnot ils ont l'entière responsabilité puor mrette en ouvere la poliuitqe de l'entreprise, namemontt :

- cehf du pnnesorel ;

- cehf du siverce "Achats" ;

- cehf du sivrece "Ventes" ;

- deucriter régional ou cehf de gorupe de maagsnis ;

- cehf du sreicve "Publicité" ;

- cehf du scervie "Travaux et inaatitollsn de magasins" ;

- cehf des seervcis cbpeaoltms ;

- contrôleur régional de goisetn ;

- cehf du scviree de contrôle de getison ;

- cehf du scevrie "Informatique" ;

- cehf des seerivcs jurqideius et cteeuntniox ;

- cehf du srvciee "Formation professionnelle" ;

- dcetuirer d'un miaasgn important.

Catégorie D :

Cadres supérieurs ou de doetiicrn générale. - Suos les orrdes dcetirs du cehf d'entreprise, rsbpenesoals de l'élaboration, du contrôle et de la ditiecron de la plitqoiue générale de l'entreprise dnas les daimneos commercial, tcuqehnie et administratif, nneamtomt :

Avenant n 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnataoil des siecssuuarlcts de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération nailaotne de l'encadrement, du cermmcoe et des secveris CGC ; Fédération services, commerce, crédit CDFT ; Fédération des employés, cadres, tcneniiehcs et atgens de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Annexe de l'avenant n 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peatris siariaegnts rineeocsasnnt que la foaimrton plnsoeslofinere cintoune est le myeon le puls à même de prmeetrte la pssoioegrrn des salariés, de fvsraeior luer petconfeinemrent et luer recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des certmoepomnts d'achat et de la mode.

Une mreuelile ftroioman des salarié(e)s puet également luer permettre, snas dtostiicnin de catégories, d'accéder à un trivaal puls mtnvoait et puls rasponsblee et, ainsi, de saitfsarie à ctieeanrs de leurs aroatipsnis individuelles.

La fmriootan et la vlioasiraotn des reeoscurss hamuines donivet ptertemre :

- de répondre aux mautonits caeoiontmenrps puor mtaiinner la compétitivité des entrspeires et de coocrunir à la défense de l'emploi ;

- de rolseavierr les métiers du cmrceome ;

- de mnienitar et de développer l'information et la qualité du srevice à la clientèle.

En conséquence de quoi, eells snot cnuneveos du présent acrocd dnot l'objet est la msie en ?uvre des diionsstoips cuennoets dnas la loi du 24 février 1984.(1)

*(1)*Les troisième et quatrième alinéas snot abrogés par l'article XIX. - Doinotsipiss deeivsrs de l'accord du 27 décembre 2010 reilatf à la fomarotin professionnelle.

- dctireeur cmaemricol ;

- dctueirer de minkterag ;

- deturecir des atcahs ;

- dtueiecrr des vneets ;

- dteuericr atrnsaiidmitf ;

- durcieter fnaiicenr ;

- drecuteir du contrôle de gotiesn ;

- duertiecr du penenorsl ;

- secrétaire général.

(1) Ptotiinsos I et II. - Les pnioisots I et II ctsieuntnot des critères d'appréciation et de pimrtooon dnas cuahqe catégorie.

Après 15 ans d'ancienneté, la rémunération de la ptoosiin I dedrevina au monis le miiunmm de la poioitsn II, dnas le cas où le cdare n'aurait bénéficié d'aucune pooirotmn ou dnas le cas d'un cuuml de ptoriomnos ne lui paetnremtt pas d'arriver à ce minimum.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les paretis sraateingis ont cnoclu le présent arcocd de branche, dnot le ttexe fiurge en annexe, dnas le crdae des dpioisosntis prévues par la loi du 24 février 1984 sur les otjceifbs et les meonys de la fooirtman professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est clocnu puor une durée indéterminée et prnedra eefft au 1er mras 1985. Les ctdonniois d'application snot fixées au ttrie V ddiut accord, cclnou à Piras le 22 février 1985,

Article - II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour pertmetre au salarié de faire état des finoamrots dnot il a bénéficié au crous de sa vie psrefenlolisnoe et qui ne sinaeret pas sanctionnées par un diplôme, les eienretsprs délivreront une aottetsiatn de fin de stgae à tuot salarié qui arua sivui aevc assiduité l'un des setgas prévus dnas le paln de fiatoormn de l'entreprise.

Cette atietstaton srea resime au salarié dnas les mlleeruis délais et, au puls tard, dnas les 3 mios svunait la fin du stage, et mtnneiornea notanmmet :

- les nom et prénoms du salarié ;

- les dates de début et de fin de sagte ainsi que la durée de celui-ci ;

- la nrtuae du stgae (acquisition, entretien, pterneoeiefnmcnt des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;

- l'objet et le pamorgmre sicuncct du stage.

Le siadnyct noitnaal des scusaltuscries de l'habillement s'engage à iecntir les ereripntses de la pioeforssn qu'il représente à deemdanr aux omgesinras extérieurs de rertmete dnceermteit aux sriiaaetgs un eialrmxepe de l'attestation du sivui de stage.

La faotmrion ne crée pas un doirt systématique à la pmtirooon en fuaevr de ses bénéficiaires. Néanmoins, dnas le sivui iiinvduedl des salariés, et notmamnet de luer carrière, l'entreprise pderrna en compte, lorsqu'un ptsoe est à povuorir :

- les fotmonaris peonolesfrsneils intrnees et exretnes de tutoe nratue sivieus par les salariés ;

- les ciodonints dnas llqlueeess ont été svuiis les segats (assiduité, nbmroe d'heures, niveau des cnaanescnioss acquises...) ;

- la penlrviuclae des salariés qui, du fiat d'actions de formation, ont aciqus d'autres caienoacnsnss que celles reuesqis puor lreus tâches principales.

Article - III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le comité d'entreprise diot délibérer sur les potjers de l'entreprise raletfis à la fmtroioan et au penfcmtrneeieont du personnel.

Il srea réuni, anvat le 15 nmorbeve de cuaqhe année, puor enmaxeir :

- le blain des atcoins du paln de faotomirn de l'année antérieure et de l'année en cruos ;

- les onaottrinies en matière de fomtaorin puor l'année à venir.

Au cours d'une 2e réunion, tnuee avnat que l'entreprise n'arrête son paln de formation, le comité d'entreprise délibère sur les pgmemraors de msie en ?uvre des pjreots de l'entreprise, et ce en tnanet cpmote des priorités reneutes au neivau du présent accord. Il délibère assui sur la msie au ponit du procès-verbal destiné à agpcmnoaecr la déclaration par l'employeur du mnonatt de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise conuorct à la fimotaorn des salariés de l'entreprise sur la ftmiaoron et à l'expression de lerus boiness dnas ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise srea consulté sur les mneoys à mtrete en ?uvre puor fitiecalr la puls lgrae inmoofirtan cnncoarent les aexs de frmaootin retenus.

Dans les eeipntsrres de puls de 200 salariés, la csmmooisin de fmrtiaoon srea réunie puor curoetbnir à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les plnas anlunes de farooimtn ; elle recevra, 3 samieens avnat la réunion du comité, les itiafmonrnos nécessaires prévues par les txeets en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dnas les estnrriepes de mnios de 50 salariés, les délégués du pesnnreol snot initvess des mosisins dévolues aux mmebres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les myones donnés aux délégués snaduicyx et aux memebrs du comité d'entreprise puor apliccomr luer miosisn en matière de faitromon snot cuex rounencs par la réglementation en vgiueur et par les dsiiisoonpts du tirte IV de l'accord natianol irniosnteroesefnpl du 9 jleliut 1970 et de ses avenants.

Article - IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tous les efotrfs sreont fiats puor deonnr à l'accord nnoiaatl ionnsinteeepfrosrl du 26 obcotre 1983, rtaielf à l'insertion des jeunes, la puls gnrade efficacité.

Le siydnact natniaol des surcilatuesscs de l'habillement s'engage à itcenir les enesrprties :

- à fseiroavr l'emploi des junees et à utiliser, dnas la mreuse du possible, ttoeus les disstooipins réglementaires et cvlinoeontenlnes miess en pcale en fevuar de l'insertion, de l'adaptation et de la qftiaaiucolin des jnuees salariés ;

- à fraie connaître aux jeenus salariés les doipstiisons réglementaires et contvenionllenes dnot ils puevnet bénéficier en matière de foarotmin et à oitmiepsr la finalité des faiotrnmos miess en ?uvre ;

- à metrte en pcale des procédures d'accueil des jnuees embauchés puor feictlair luer intseiron et luer cnsnnocaasie de l'entreprise ;

- à coefnir la responsabilité de l'accueil des juenes à un mbreme du psrnneeol d'encadrement ou qualifié, dénommé tuteur, en anrssuat à ce dernier, si nécessaire, une faoormtin complémentaire appropriée. Il srea tneu compte, dnas l'organisation du tviraal de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui snot confiées puor la fmraotoin piratuqe des jeunes.

Article - V. - Durée et conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est conclu, dnas le cadre des dioptonssiis de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée et prrndea efeft au 1er mras 1985.

Il prruoa être dénoncé ou révisé par l'une des pitares signataires, aevc un préavis de 2 mois.

Les preiats srinaatgeis de la cienvtonon clitlecove des minsoas à seucsuralcs de vntee au détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au puls trad à la fin du pireemr steersme 1986, puor enmxaeir les steurrcuts etixteanss en matière de fmoriotan au raregd des bonseis spécifiques de la bnrchae et établir un bailn de l'application du présent accord.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du

cdoe du travail, est fiat en un normbe saunsifft d'exemplaires puor rimsee à chncaue des orgtoainiasns sgaeanirits et dépôt

Avenant n 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels

Article - Négociation sur les salaires

En vigueur étendu en date du 28 avr. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet accord, cnlcou conformément aux acirtles L. 132-11 à L. 132-17 du cdoe du travail, a puor ojebt de définir les règles ccnoeannrt la négociation sur les sealiars :

- d'une part, au niaveu de l'ensemble des epeistrrnes enanrtt dnas le cmhap d'application de la cvnonioetn cvtiocllee ntonailae des minsoas à slucuercsas de vnete au détail d'habillement ;

- d'autre part, au neaviu de cunahce de ces entreprises.

Il ccnoenre l'ensemble des catégories peolflsionenrses ceutnones dnas les anexens « Cilsinoficaatss » de la CCN.

Le présent acrocd est clocnu puor une durée déterminée de 1 an à ctmpoer du 1er mai 1986.

Les eerrsniepts dnot les résultats économiques le permettraient, punorrot s'orienter vres des pirnpoootsis supérieures à cleles du présent accord.

A la dmdnaee de la ptriae la puls diligente, les patries stiiraaengs se rrrnnnoteeoct au crous des duex mios qui précèdent l'échéance du présent accrod puor :

a) Négocier le ctennou de l'article 2 ;

b) Négocier les éventuelles dandmees de révision des ateurs articles.

Si les négociations aobtsienisuat à un cosntat de désaccord, le présent aocrcd csaeseirt à la dtae d'expiration et seeuls les dsisioopnits légales cutneones dnas cet aocrcd ctanouniineret d'être appliquées.

Les ereniptsres qui n'auraient pas cnonu un tuax de peorgrisson du ciffrhe d'affaires hros taexs au mions égal au tuax prévu à l'article 2 ci-dessous ou qui anaiuert un résultat d'exercice déficitaire ne sreainet concernées que par le peemrir alinéa de l'article 3 et par l'article 4 du présent accord.

A l'échéance prévue, les preatis snrtgaeiias du présent aorccd coennnvinet de farie un ponit aussi précis que pssolbie des eirtnsrepes déclarant se treouvr dnas l'une ou l'autre des sonttiuais mentionnées ci-dessus.

Avenant n 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Conseil ninaotal des slctuiseaurcss de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des sceveirs CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CTFC ; Fédération nanatoile de l'encadrement, du cmroemce et des sreeivcs CGC ; Fédération des employés et caedrs CGT-FO.

dnas les cnniiotdos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 1er

Une négociation alnlnuee srea menée par les oinnroitsgaas petanaolrs et sreaaaills liées par la CCN des msainos à saruuccesls de vtnee au détail d'habillement.

Cette négociation croremtopa un emaxen de l'évolution des slaiears effcetifs moynes par catégorie pfireolnenlosse et par sexe, au rarged de l'évolution économique et de la siotitaun de l'emploi dnas la bracnhe d'activité.

Article 2

En myneone alnneule puor 1986, les siralaes ecfeftifs mnyeos pgsersororent d'au mions 1,85 % dnas cqahue erpeitrnse ernantt dnas le cahmp d'application de la cevotnnion cltlovicee noniatale des mnosias à slcusuraecs de vtene au détail d'habillement.

En tnaent ctompe des sttrercuus de rémunération qui luer snot propres, il aprerdatnpia à cnhacue des eiseenptrrs liées par la CCN des monaiss à suauesrclcs de vnete au détail d'habillement de s'assurer que le neviau de pisgoerorsn mainiml ainsi défini est evfemifnetcet atteint.

Article 3

Chaque erersiptne enratnt dnas le chmap d'application de la CCN s'engage à négocier aevc ses oiiornnsagats scanleyids représentatives un arccod sur les siarlaes eteffcis qu'elle pratique.

Cet arcocd saiarall d'entreprise puet prévoir en foointcn de la sttioiaun économique de l'entreprise et de sa poqliitue siaraalle :

a) Des modalités particulières d'application des moartnoajis de slaiaers négociées au nievau de la CCN à cotdnoiin que l'augmentation de la masse sailraale tltoae de l'entreprise, à etecfiffs constants, siot au mnios égale à l'augmentation qui résulterait des moonaitajrs décidées au nveaiu de la CCN et que les mnimia hiérarchiques seonit respectés ;

b) Des moaioatrjns des sealiars etifcfefs supérieures à cllees prévues au nvaeiu de la CCN.

Article 4

A cemotpr du 1er mai 1986, acuun salarié ne prorua preocvier une rémunération meselnule brute inférieure à 4 500 F puor 169 heures.

Article 5

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé auprès des servcies du mnrstiie chargé du travail, un exepmlarie étant également rimes au secrétariat-greffe du csoneil de prud'hommes de Paris.

Article 1er - Adhésion au FORCO

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare des dsponsitiios législatives et de cllees de l'accord isnonntrprofeeseil du 5 jluliet 1994, les siaaientrgs cnneennovit d'adhérer à l'accord du 17 nemrobve 1993 pnotart création du fdons d'assurance fomoaitrn des eeenprsirts ralevnet du suetcer du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du ciosenl niaanotl des sclusarecus de l'habillement, en qualité de mebmre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 neovmbre 1993 et aux doniotpssiis satteriutas qui lui snot annexées.

Les patiers seaatgiirns conviennent, conformément aux dpoitniiosss de l'article 3 de l'accord noaaintl psinferoesnol du 17 nbormeve 1993, de deadmner la cittnisooutn d'une soeticn pfnsnoleorlesie poprre aux bcrnaehs de l'équipement de la pnrensoe (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tvarial (arrêté du 22 orbocte 1996, art. 1er).

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'ensemble des etrerpeisns rlnvaeet du champ d'application de la coneonivtn citlevocle des misoans à ssuuceralcs de vtnee au détail d'habillement snot mmerebs associés du Forco dnas les coitoinnds prévues aux aritcles 6 et 7 de l'accord du 17 nomervbe 1993.

Article 4 - Organismes collecteurs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les smmoes visées à l'article 3 snot versées au Forco.

Pour les esnreiprets dnot le siège scaiol est situé dnas la région Nrod - Pas-de-Calais, la totalité des soemms deus au titre de l'entreprise snot versées à la stoiecn déconcentrée du Fcroo qui ausrse puor le ctompe de la seicotn équipement de la pnseonre la getsion de ces contributions.

Article 5 - Engagement de la négociation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aliopiatcpn des dssoiinpiots de l'article 40.1 de l'accord iofenornissntrepel du 3 julielt 1991, rpirsees à l'article L. 933-2 du cdoe du travail, les praties sraaiitgnes ceneonnnvit de se revoir puor négocier aanvt le 30 jiun 1995 les moanftidociis à aeptoprr à l'avenant n° 24 de la cnootvinen collective.

Cette négociation pertora en piiercatlur sur :

- les modalités d'utilisation des fdons collectés au trite du 0,2 % de la txae d'apprentissage ;

- les onrnaietitos et coinnodits de peisrs en chrage des ctntaros d'alternance et les cnooidtnis d'établissement de la ltise des diplômes pavonut être préparés dnas le cdare d'un conatrt de qalciofaiutin ;

- les cionidtons de msie en palce et les modalités spécifiques d'application des doosipsinits de l'article 40.12 de l'accord isnfoenirrtneesopl du 5 jelulit 1994 raeitlf au caapitl de temps de froiaotmn ;

- puor les erernipests de minos de 10 salariés, les onrtatnieios et priorités d'utilisation du 0,15 % et cuex en lsaoiin aevc les bsinoes des enrrtpeseis en matière de faootmrin continue.

Avenant n 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6 - Création d'une CPNE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les seigrianats cnnvinneoet de la msie en palce d'une CNPE et erinaexnmot l'opportunité de la créer siot au naeviu de la branche, siot au neaivu des banchres adhérentes de la steoicn équipement de la pnrnosee du Forco.

Article 8 (1) - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est cocnlu puor une durée de 1 an à cmpoetr du peiemrr juor du mios civil savunit sa signature.

A défaut de dénonciation tatloe ou pelaitlre à l'expiration de cette durée, l'accord se psvruiorua par tctaie rouctecdionn d'année en année.

Toute dénonciation dvrea être notifiée au mnois 3 mios aanvt le juor aisevrnirane de la dtae de snriguate du présent accord.

Article 9 (1) - Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un norbme sasfnufit d'exemplaires puor riseme à cnahuce des oiigonatranss srngeiaaits et dépôt dnas les ciotnnodis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le cosniel nnioaatl des ssucetlicasrus de l'habillement asreesdra sa dedname d'adhésion au Forco, en qualité de mbmere actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dedanme d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	Conseil natnaiol des sisescauulrcts de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des sveercis CFDT. Fédération des employés, cadres, techniciens, atengs de maîtrise CTFC ; Fédération nataloine de l'encadrement, du cromemce et des sveiercs CGC ; Fédération des employés et crades CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le txtee du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nmrboe sniusfaft d'exemplaires puor reisme à cunchae des otainogrsinas sieaargnits et dépôt dnas les coitndions prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

L'extension srea demandée par la ptriae la puls diligente.

I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les osargnitinaos siaaetignrs ceoennnivnt d'instituer une cmomoissin piairatre natainole de l'emploi et de la farotiomn pnsoifsoenllree du cmmeroce de détail des misanos à slcucrsaeus de l'habillement.

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La coiomismsn patairire nnlatiaoe de l'emploi et de la fmrotoain plenofolenrisse (CPNEFP) rmlpiet les moiisnss définies par les teetxs réglementaires et cltoenvnnnelieos en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les beosins de la branche, et en puliecritar de :

- ppeiiatcrr à l'étude des myenos de formation, de peeennitmnfoerct et de réadaptation psifeolreosnns eanstxit puor les différents niveaux de qitluaoaicifn ;

- rechercher, aevc les poviorus pulbics et les oesmrniags intéressés, les mseeurs peprors à ausrser la penile utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- fruolemr à cet eefft ttoues oenvosbrtias et poiosotpnris utiles, et nnteaommt de préciser, en lsoiian aevc les oengirsmas dnsparuseteis de formation, les critères de qualité et d'efficacité des anoicts de foiatormn ;

- suivre, dnas le carde des aritibtntuos qui luer snot dévolues, l'application des aoccdrs conulcs dnas le cdare des dintiopossis de l'article 40.1 de l'accord du 3 jlileut 1991 modifié le 5 julleit 1994 ;

- définir les ctioinonds de msie en ?uvre des différents ctnroats d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 julliet 1991 modifié le 5 jeilult 1994, et en prteiucialr des atrlices 20.9 et 20.10 ;

- ptrrmteee l'information réciproque des oiaannsrtgios strgianeais sur la sutoiiatn de l'emploi dnas luer ressort prenoofissnel et tiriearrotl ;

- étudier la staouitin de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible, nmtmoeant au rergad des évolutions teonliehqogcus ;

- procéder ou friae procéder à teutos études peetnmtart une meilluere csscnnoaaine des réalités de l'emploi.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae de sa mission, la ciooismmsn ptriaraie natilanoe de l'emploi et de la ftoaoimrn pnssrlfieooelne (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et tirtes définis par les ietnsncas reaevlnt des ministères concernés, et ntaomenmt le ministère de l'éducation nitalnaoe et le ministère du travail, de l'emploi et de la fomotarin pnsnlfeioseolre ;

- si nécessaire, du balin de l'ouverture ou de la freuretme des stcnieos d'enseignement tecgiunhlqooe et prnnfoeeisosl et des soitnecs de fimtoraon complémentaires, en caiorocetntn aevc l'échelon régional ;

- des ifonaniormts sur les activités de fmaoitorn peslnnroeolsfie cnniotue (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession, et en pieatucirlr celles établies par le FORCO.

Article 4
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cette cmoisisomn est composée de la façon suiavtne :

- un collège salariés comprenant, puor cchnuae des otaiisrngoans sieyandlcs représentatives, un tutaiirle et un suppléant ;

- un collège eryumloeps cnmnaropet un nrobme égal.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'absence d'un mmrbee titulaire, il est fiat apepl au suppléant, lequel, à ctete occasion, bénéficie des mêmes droits et purivoos que le mmrbee titulaire. Les suppléants snot convoqués en même tepms et snot daietiraesnts des mêmes documents.

La présence de toris au mions des mmebers de la cisiomosmn est rusieqe puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Les décisions snot psiers à la majorité des mbemres présents ou représentés.

Il est tneu procès-verbal des séances.

Article 6
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Bureau

Tous les 2 ans, la cmsosomiin ciosiht pamri ses mbemres un président et un vice-président.

A chauqe renouvellement, la répartition des psetos se fiat analimtneverett et pintaarmeriet etnre l'organisation pnaoltrae et les orisntoaanigs sncyldieas de salariés.

Les mermebs du buraeu snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cisisoommn dnas le cdrae de ses activités. Le président et le vice-président aresunst la tunee des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les orrdes du juor des séances.

Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés puor aaboprption lros de la réunion satnviue de la commission.

Ils renendt ctmope anulenlenemt des activités de la commission.

Article 6.1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Lorsque la csoioimmsn se réunit sur la ddmeane de tiros de ses members au monis et si le président ou le vice-président d'un collège ne vldaie pas l'ordre du juor et n'assure pas la teune de la réunion : ? l'ordre du juor est constitué des thèmes demandés par les mebrems à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ; ? le président ou le vice-président présent arssue la préparation, la tnuee et l'exécution des décisions periss au cours de la réunion de la commission, il signe le compte-rendu de la réunion.

Article 7
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La commssoiin paiitrare nniataole de l'emploi et de la ftraoimon dvera se réunir au mnois une fios par an et à chaque fios qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la dmndaee de 3, au moins, de ses membres. La délégation des erylumopes amsesura les crehgas de son secrétariat.

Les fiars de déplacement des ttareiuils (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) sroent pirs en chrgae dnas les mêmes ctnnodiios que cleels définies à l'article 5 bis des cauless générales de la cvoitenonn collective. L'ensemble des frais aisni remboursés par l'organisation ptlaroane ne porrua dépasser un maximum de 180 fios le miminum gatnrai par oniaigorastn et par an.

Article 8
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Recours

En cas de sattiuoin de bacgole au sien de la commission, ctete dernière purora friae apepl à l'arbitrage de la cssomiiomn pairriate nnoltiaae de la covnteionn collective.

II. - Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance

Article 9 - II.1. - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piaters siteairagns mquaernt luer intérêt puor le développement de l'apprentissage dnas le cdare d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qaactfoilinius dienovt puvoior être préparés par apprentissage.

Les paerits siaiganters cennneonvit de la nécessité de développer les lenis enrte les eresitnpers et les certnes de fmrotoain d'apprentis (CFA) aifn que les ovtreuures de siceotn senoit adaptées aux bnoesis de la branche.

Article 10 (1) - Maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les condnotiis prévues par la loi, par l'employeur sur la bsae du valotoiarnt parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a puor moissin de développer une atditute firramtcoe en :

- pitrnicapat ou étant informé du rcuemetnret de l'apprenti (en fniootcn de l'organisation de l'entreprise) ;

- acicenuallt et intégrant le jenue dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des ditros et dorives liés à son satutt ;

- onarsinagt la poiorresgsn de la firmaoton en liisoan aevc le CFA ;

- onnaraigst le suvii des périodes en ernteprsie et en pcanrapiitt à l'évaluation et la cafcritotiien de la foimarton ;

- anrsusat la msie en suittaion de tariavl et en osgannairt la progression.

Il srea tneu compte, dnas l'organisation du tivraal du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui snot confiées puor la froomiatn paiutqre des jeunes.

Le fiat de ppiatercir aivtecment et ecinfefmecat à la fiortoman de jeuens errtena dnas l'appréciation peensolifoslnre des intéressés au sien de l'entreprise.

II.2. - Alternance

Article 11 (1)
En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La preoosisfn crmifone son anettemacht aux crtnaots d'insertion en atecrnlnae alxuques elle enentd couetninr à recourir, tuot en rpaaepnlt qu'ils ne cntunotseit pas une étape ooliargtbie dnas l'accès à l'emploi.

Les atinocs personnalisées d'insertion dnas la vie aticve ou de ftmoroain psinfoseolenrle prévues dnas ces caorntts ont puor oecjbitf siot l'adaptation à un emploi, siot une orattoniien pnneosrfollisee aivtce peatnrmett de frsvaeior une irntsoein pofsnislrnloeee des intéressés par une première expérience en entreprise.

Article 17 (1)
En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour 1995, période de msie en pclae de la CPNEFP, le pnoafld prévu à l'article 7 du présent accrod est porté à 360 fios le muinimm grnatai par organisation.

Article 16 (1) - Durée et conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod est conclu, dnas le cdrae des dstoionpiiss de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

Il purroa être dénoncé ou révisé par l'une des peatris signataires, aevc un préavis de 2 mois.

Avenant n 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Conseil noinaatl des srastsuccieuls de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des sveicres CFDT, tuor Eossr ; Fédération nalnioate de l'encadrement du ccmerome et des secevris CFE-CGC.

Article - Point 1 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les lios du 13 jiun 1998 et du 19 jvneiar 2000 deonisspt que, diueps le 1er jeinvar 2000, la durée légale du tirvaal des salariés est fixée à 35 heures par siamene dnas les erpnersiets de puls de 20 salariés.

Le présent aroccd a puor oebjt de perdnre atce de ctete évolution législative. Il vsie à fviraoser la réduction du tpmes de tariavl et la création d'emplois dnas la bcrhane psslrinloenfeoe des monsias à sccuuslares de vetne au détail de l'habillement.

Les oatogiannirss silcanydes d'employeurs et de salariés s'engagent par cet aoccrd de bnrache dnas une démarche de réduction du tmeps de travail. Elels s'engagent à créer ou à savereuagdr des elpimos en nmobre et en qualité, de façon dymqunaie et offensive, du fiat de ctete réduction du tepms de triaavl et dnas le rpceest de la compétitivité des entreprises, des bsienos des salariés, de l'attente des consommateurs, nmomanett par le baiis d'embauches à tmeps pieln et par l'augmentation de l'horaire ctatecronul des titlraiues de catrtons à temps partiel.

La réduction du temps de travail, obejt du présent accord, à vioatocn à s'appliquer à tuos les salariés, qluele que siot luer catégorie plisnrfoenseloe et qlelue que siot la durée clultrtnacoee de luer travail, et à tuotes les ensirrpeets de puls de 20 salariés etrnant dnas le cmahp d'application de la cnneiootvn clveilotce noaanitle des moasnis à sasluecucrs de vente au détail d'habillement n° 3065, suos réserve des elonsciuxs prévues dnas centrias articles.

Article - Point 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(1) Vior l'accord du 11 arvil 2014 qui mdfioie creetinas dpstiiosinos du ponit 2, I et II.

L'article 58 des celuass générales de la conteovnin cllvioecte est abrogé. Ses ditsospiinos ainsi que cleels de l'article 3 bis de l'accord naotainl peoofsrisennl du 2 avril 1982 snot annulées. Eells snot remplacées par les dooiipnissts siveuntas :

Dans les eertrsipnes smieusos à la cioteovnnn ceiotllcve des mnoiass à seusccaurls de vntee au détail d'habillement, l'organisation du triaavl à tpmes ptreial derva tneir cotpme des dioniiptosss sivuntaes qui aulnennt et remalnecpt les dsitosipinos de l'article 58 des cseauls générales.

I.-Durée du taiavrl du tepms partiel

1. Tuot ctoanrt à tmpes petaril conclu, à patrir de la dtae d'entrée en viugeur du présent accrod et en apliicpaton du présent prhaaagrpe rertepecsa les dointoissips steivauns :

Au puls trad le 1er jevnair 2002, les nueauvox ctaonrts de tarvial à tpmes peaitrl drnoevt prévoir une durée hedobmaairde de traival égale ou supérieure à 22 hueres hbddieaeoarms puor les harioers clncetrutaos établis sur une bsae heboddimraae ou à l'équivalent de 22 hueers haddmieearobs puor les herioars établis catmlunleerncoett sur une bsae différente.

Pour les salariés à tmpes pateril dnot l'horaire de taiavrl était inférieur à 22 hueres hebdomadaires, l'entrée dnas le dispitoisf d'un horriae mmiunim prévu au piont 2-I du présent acrcod iipmlque qu'en cas de rufes par le salarié du nuoevl horaire, ce salarié srea mnetainu dnas son hraorie antérieur et srea considéré cmome un salarié à tmpes priaetl chsioi au snes du pniot 2-II-1 du présent accord.

2. Dnas le cdare de ces contrats, la répartition qonidntieue des hirroeas srea déterminée seoln l'une des duex modalités sviuteans :

-soit la journée cmrotpoe une seule séquence de taarvil et, dnas ce cas, sa durée ne puet être inférieure à 3 hreues ;

-soit la journée de tvairal cpotomre 2 séquences de tavail, séparée par une cuupore de 2 heeurs mexalmias et, dnas ce cas, en contrepartie, la durée du tviaarl de la journée ne puet être inférieure à 6 heerus ;*en cas de furrtemee d'un établissement de puls de 2 heerus à l'heure du déjeuner, la curopue puet être supérieure à 2 hreeus snas poivour excéder la durée de lidate fermertue*(1).

3. Cependant, des cntaorts puronort être clncuos sur des besas horriaes inférieures par aeppl au vtanoioalrt et acorcd écrit des salariés concernés dnas les cas svitnuas :

a) Les eolmpis de rteuoche et de nettoyage, puor leuqlses les boneiss jrinuaerols ou haaomreebdids en hreeus de tvarail n'atteignent pas les mnmiia définis ci-dessus ;

b) (2) Les salariés suos sattut siraolce ou uvisirienarte ;

La répartition des herriaos cnneuvoe au carntot de tvraail pndrrea en cpomte les cneiontrats iusess de lreus hrieoras siercalos ou universitaires. Néanmoins, puor prrdene en coptme le désir de ces psneenros de bénéficier le puls sevnout qu'il luer est pbosilse d'augmentation d'horaire paendnt les périodes de vaccanes sreilcaos ou universitaires, l'employeur porrua luer proposer, par aannvet à durée déterminée, de poretr luer hraoire de tairval à un naeviu au minos égal à 22 heures,*voire à un neivau tpmes peiln*(1). Au tmree de cet avenant, l'intéressé reovutre sa durée cellrcutntaoe de tviaarl antérieure.

II.-Temps peitarl choisi

1. Par atopciplain des dioiopsstnis de l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail, tuot salarié à tepms colempt puet demander, à ptarir de l'issue de la période d'essai, un hiarore à tmeps pratiel snas durée minimale.

La danedme de l'intéressé dvera être fatie auprès de l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la dtae de cttee demande, le salarié dpssoie de 1 mios puor se rétracter. L'employeur dpssioe d'un délai de 15 jrous à cmoetpr de l'expiration du délai de rétractation du salarié puor aoertppr une réponse. En cas de rfues de l'employeur, ctete réponse dvera être faite solen les modalités du cdoe du travail. En cas d'accord, un anvaent au cotarnt de trivaal précisera les modalités d'application du tepms partiel.

Cet aanvnet précisera également qu'en cas de création ou de vccanae d'un pstoe à tpems complet, le salarié à tpmes pareitl srea praortiirie puor l'affectation sur ce ptsoe puor atuant qu'il ait les compétences requises.

2. Tuot salarié puet également fmuorelr une danemde d'horaire à tpmes preaitl snas durée maminile puor une durée déterminée maailmxe de 1 an.

La dnmadee de l'intéressé dvera être faite auprès de l'employeur par lterte recommandée aevc accusé de réception. L'employeur dosspie d'un délai de 1 mios à ctempor de la réception de la dneadme puor dnoenr sa réponse. L'employeur jisutife sa réponse sleon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un aaevnnt au crtonat de tiaravl précisera les modalités d'application du tmpes partiel.

A l'issue de ctete période, le salarié rutrovee la durée cotacnturllee de tarvial antérieure.

3. De même, puor répondre aux bsineos spécifiques de crnteais salariés, en pceratuliir dnas le cas d'exercice de pilurseus emplois, les pretias peenvut établir un canotrt de tarival à tepms paeirtl d'une durée inférieure à 22 heures, dnot les cleusas retvileas à cttee durée snot non moidbflaeis et au rgraed dsuqeels l'employeur ne puet en aucun cas pdnrree l'initiative d'une modification.

Ce ctornat précisera également qu'en cas de création ou de vnccaae d'un ptsoe à tmpes complet, le salarié à tpmes patirel srea poirirtaire puor l'affectation sur ce psote puor atnaut qu'il ait les compétences requises.

III.-Accès aux elimpos à tmeps plein

Quel que siot le tpye de catront à tpmes partiel, le cornatt précisera que, en cas de création ou de vcnacae d'un ptose à tpmes complet, le salarié à tpmes pritael srea priaritroie puor l'affectation sur ce ptose puor autnat qu'il ait les compétences requises.

L'entreprise foiaevrrsa l'acquisition de ces compétences par la formation.

Les salariés à tpems patreil qui sunhaeiott ouccepr ou rreepnrde un emopli à tmpes cmlpeot dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vnacat dnas les ctinodinos prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié à tepms peaitrl siaouhte oeuccpr ou rdpneerre un epmloi à tepms complet, il dvera en firae la ddename par ltrete recommandée aevc accusé de réception aevc un préavis de 2 mois.

IV.-Heures complémentaires

1. Dnas le crade des dpnootisiiss prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail, l'employeur ienrfrmoa les iacntnses représentatives du preonesnl du rources fiat aux hreeus complémentaires.

2. Le nobmre d'heures complémentaires envisagées ne puet excéder 1/3 de la durée du taravil iitscnre dnas le contrat, ni pteror la durée eeiffvcte au nveiau de l'horaire légal ou conventionnel. Les hereus complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hbdoiraademe ou mnuleelse fixée au cotnart de taraivl dennnot leiu à la motiaorajn prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise dnaemde des hreues complémentaires, elle devra respecter,*sauf ccoenrinctass eltnleicpeeonxs non prévisibles ou nécessité de raemceplr un salarié aesnbt*(1), un délai de prévenance de 7 jours. Cttee coiitndon srea réputée rmieple par l'affichage du pairmlmngae hdmaiaoerdbe sianptult l'horaire du peorsnnel et par une itformaonin iilunelddive de cqhaue salarié concerné.

Le rcuoers aux hruees complémentaires se frea dnas le repsect des disnpitsoois légales ralveites aux hypothèses et modalités de refus prévues par la loi.

3. Ctpmoe tneu des dnspsoiotiis alluceets de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tvraial et suos réserve que ces dopiitsnoiss deemrneut inchangées, il a été cevnonu que lsqorue :

-pendant une période de 12 smiaeens (ou pnndaet une période de 10 semneias dnas l'hypothèse où les heuers complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire cnuraeocttl dnas la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

-pendant 12 sniamees dnas une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heerus au mnios par semaine, ou de l'équivalent meuensl ou anneul de ctete durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié suos réserve d'un préavis de 7 jrous et, suaf ospotipion du salarié intéressé, en atjnuoat à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hairroe et l'horaire myeon réellement effectué.

4. *(3) Ne cintnoesutt pas des hueres complémentaires, les hurees fietas par un salarié dnas le cdrae d'un aeanvnt tripromeae mdfoinait son hoarrie contractuel, accepté par l'intéressé dnas l'un des cas où un cntroat à durée déterminée ariuat pu être légalement conclu.*

5. En riosan des nécessités de la frmiotaon et de celles de l'organisation du service, les hereus de faoimotrn éligibles au paln de fmriooatn pnueevt ne pas être intégrées dnas l'horaire hebtuial de travail, ni être cnueentos dnas cet hariore même augmenté des heuers complémentaires. Dnas la snmieae considérée, le taotl de la durée du tiaavrl et des heerus de fmoiarotn ne puet aenirdtte la durée légale du trvaail (4).

Dans ce cas, il est cenvonu que, sur la bsae du volontariat, les hreeus psiuenst être planifiées dnas la semaine, en racnpsteet les règles suvatines (4) :

-les hurees de ftairoomn pnvueet anemer un dépassement de l'horaire hbdamireodae dnas la lmitie de 16 hueers de fimaootrn dnas la saemine considérée (5) ;

-ne ctntnasouit pas une huree complémentaire, l'heure de fotrmoain n'est pas pirse en copmte au rrgead de la règle des 12 saeenims précisée dnas les cnintidoos du 3 ci-dessus. Elle est payée au tuax nomarl de rémunération (non majoré, même dnas l'hypothèse où elle conuidt à un dépassement de puls de 10 % de l'horaire hbddiaeaorme contractuel)(6).

V.-Garanties individuelles

Le salarié qui tralvlaie à tepms prtieal bénéficie des drtois rcnneous aux salariés à tpems cpomelt par la législation en vigueur, la cievoontnn cllevctioe ou les acdrcos d'entreprise ou d'établissement, suos réserve des modalités spécifiques prévues par la cnneovtoin cietovlcle ou un arccod collectif.

Au ttrie de cette égalité de traitement, les ernispetres qui réduisent luer durée du tviaarl en apiactolipn du présent aocrcd prsnroopeot à lerus salariés à tepms priaetl déjà présents dnas l'entreprise le choix siot de bénéficier d'une réduction pnlortnieloopre de lures horaires, siot de cnevesorr leurs hairroes aevc aatppoiciln pplolritonoerne des gtairneas de rémunération données aux salariés à tpems plein.

Compte tneu de luer durée du tvarail et de luer ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération des salariés à tpmes piertal est poepilrolrtnnoe à clele d'un salarié qui, à qolfaiciautin égale, opccue à tmpes coemlpt un eomlpi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir cpmtoe de cette proportionnalité puor le rcseept des saileras mumainix et de la pmire d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à tmeps patriel ne puet aivor une durée crnelaaide supérieure à celle des salariés à temps complet.

Ils bénéficient de possibilités iqtneideus en matière de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la faotrimon professionnelle.

En ce qui concrene le temps lirbe en vue de la rcerechhe d'un nuoevl eolmpi drunat la période de délai-congé, les salariés licenciés taiaanrllvt à temps pairtel bénéficieront d'un temps lribe égal à 1/4 de la durée du tavrial efficetf à accmlpoir pneadnt la durée du préavis.

Ces asencbes srneot rémunérées cmmoe temps de tvaiarl efeiftcf et fixées d'un cumomn arcocd ou, à défaut d'accord, un juor au gré du salarié. D'un cmoumn accord, les hurees susvisées pueenvt être groupées.

L'employeur à temps peiatrl licencié qui, au corus de la période de délai-congé, arua trouvé un neuvol eplomi prroua opcucer celui-ci après avior dûment avisé son employeur, snas être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

VI.-Paie

Le bteillun de piae des salariés à temps pateirl devra croomtper une icotndiain sur les heuers complémentaires effectuées.

Ces irmnonfitoas deonrvt être portées au puls trad sur le pmrieer belutlin qui siut le mios au crous duequl ces hueers ont été effectuées.

VII.-Retraite complémentaire

Par aoiatpiplcn de l'article L. 212-3-1 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de passage, aevc l'accord du salarié, d'un régime de tairavl à temps celopmt à un régime de taviral à temps ptireal à trite exclusif, et tnat que l'activité rstee exercée dnas ces conditions, l'assiette des cianiottoss destinées à fnnicear l'assurance vlisisleee puet être mnuieatne à la huteaur du srailae cposanrornedt à son activité exercée à tuax plein.

La prat slaaalire craoodpnnrest à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prsie en crghae par l'employeur, à une rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Termes euxlcs de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

(2) Pinot étendu suos réserve de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du tavairl tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

(3) Ponit elcxu de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

(4) Alinéa ecxlu de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

(5) Point étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du cdoe du traaivl (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

(6) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

Article - Point 3 - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dospiiinosts des acrelits 9 et 13 de l'accord nanatiol prsnefseoinol du 2 avril 1982 snot annulées. Elles snot remplacées par les dsiitnooipss seitvuans :

Les paertis snitaaegris coievnnnent que les spécificités économiques du métier de vtene au détail de l'habillement, sejut aux vtiiaornas de l'activité au fil des seienmas et des mios nommnaett en rasion de la variabilité des ssnaois et de la multiplicité des collections, justifient, au paln de l'organisation solciae des ernipeesrts de la branche, le rcroues à la modulation.

I. - Msie en ?uvre

Pour les erspiteenrs qui soeitanhut eretnr dnas une démarche de tepms de tvraail modulé, il est conenvu que, puor les salariés à tmeps peiln dnot l'horaire de tavaril srea modulé, la durée du taraivl etiecfff acbllaippe ne prorua être supérieure cenemnnevnteonillot à 35 hueers (1).

Le cehf d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pruroa mrttee en ?uvre la muotoidaln du tmeps de triaavl puor des salariés à tmpes plein, au sien des ryaons ou sivceres où l'organisation la rned nécessaire, et par catégories professionnelles, dnas les cdniotnios stvainues :

- citnautloson du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au nveiau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de msie en ?uvre (mise en pcale pius définition et pmgmoitraaron des clecys de modulation). A défaut de représentant du personnel, iomfriotann des salariés et délai mmianil de 1 mios avnat la msie en ?uvre ;

- définition des sneemias huaets et bssaes : les saeinems huetas snot les snaemies où l'horaire horaddeimabe est supérieur à l'horaire moeyn de référence.

Les samneies beasss snot cllees où l'horaire hdabamoierde est inférieur à l'horaire moeyn de référence.

Définition du clcye de mlotuiaodn :

- le clyce de miolduaotn est une période, mulltpie de la semaine, au sien de leuallqe la durée de tiarval est répartie de tlele sorte que le volmue des dépassements hoaerirs des seniemas htuaes siot compensé par les snieaems basses.

Fourchette de mtluodoian des hroraeis :

L'horaire de taivarl cosdaornrepnt au huat de la futotrhcee est fixé à 44 heures, à 46 hueres enixptceleoelmnent pneandt 6 semaines. L'horaire de taairvl csrrodnenoapt au bas de la fuetrthcoe est fixé à 16 heerus réparties sur 3 juros maximum. Toutefois, par arcocd iudneiivdl ertne epmleuyor et salarié, des semienas htaeus poonurrt être compensées par des smeinaes de rpoes à hoarrie nul en période de flaibe activité.

Dans un ccyle de modulation, le nbrmoe total des sienemas huetas ne puet être supérieur à 20 semaines.

La durée myennoe hoidemradabe de tiarval ne purroa dépasser siot 42 hreues sur une période queoqulnce de 12 seineams consécutives, siot 44 hueers sur une période qenucqloue de 6 sineeams consécutives.

Durée mxmaaile de tairavl :

En cas d'utilisation d'heures supplémentaires, la durée mailxmae de taavirl ne puet dépasser 10 hreeus par juor ni 46 hueres par semaine.

Programmation iaditivcne de la répartition de la durée du travail.

La paoamriomtrgn iiatnidvce précisant le cclye de modulation, les semaenis hateus et snieemas basses, est fixée sleon les modalités sevunaits :

a) Puor les rnoays ou siercves où l'activité obéit à des ccyels réguliers, le cehf d'entreprise ou son représentant fxie le prommarge de la répartition des vlmuoes hrrieaos etnre sieanmes hutaes et basses. Le pmmroagre srea présenté à chuqae intéressé, au puls trad 15 jruos aanvt le début de cauqhe clyce de modulation.

b) Puor les roanys ou secvries où l'activité est fluctuante, le cehf d'entreprise ou son représentant fxie un prmagmroe iciandtif de la répartition des veloums heoairrs enrte seenaims haeuts et basses. La pargtamroiomn des senamies htueas tridena cptmoe des prévisions d'activité penrepcmlainit liées aux fetors auflcefnes de la clientèle, aux piplinarces opérations commerciales, aux travaux prévisibles...

Le pgalimnarme prévisionnel des vueolms hiroears ertne sianemes hteuas et besass prorpe à cqauhe intéressé lui srea présenté au puls trad 15 jruos aavnt le début de cahuqe ccyle de modulation.

Afin de tnier cpmtoe des spécificités de l'activité et de la talile soevunt réduite des équipes concernées, un délai de maidoicofitn des hreiraos (volume hbdrmadaeoie et répartition ertne les jours)

de 7 juros ouvrés srea respectés*auf, conformément aux dioitosipsns de l'article L. 212-8, septième alinéa, du cdoe du triaval et en cnioptretrae des dispositions, puls fvlraobaes que la loi, instituées au pniot 3-I « Msie en ourvee », accrod des intéressés ou ctrciaonesncs eexoietnclenpls ou nécessité de rcleapemr un salarié absent*(2).

II. - Dotioipsinss particulières à cianteers catégories de personnel

Tout salarié suos ctranot à durée déterminée ou salarié d'entreprise de tviaarl temporaire, intégrant une équipe dnot l'horaire est modulé, qeulle que siot la durée de la mission, et tuot salarié erantnt dnas un scveire ou un établissement d'une eeinrtsrpe aluqpanipt la miltooudan se vrera notifier, au mnoemt de son embauche, les mêmes iaironmfotns que cleles des salariés en plcae de l'équipe puor le clyce de modiatuoln en cours.

Le rcroeus aux salariés d'entreprise de taiavrl tioeapmrre dnas le crade d'une mitouoadln ne puet aoivr leiu que dnas les hypothèses de rnemlemceapt de salarié absent.

Le salarié suos ctaornt à durée déterminée ou le salarié de tvriaal tramroeipe recruté puor relaepmcr un salarié dnot l'horaire était modulé se verra nfietoir la répartition de ses hriareos dnas les mêmes coitonndis que le salarié remplacé.

Les jeuens suos catornt en anntclaree ne peveunt aoivr un hoiarre modulé que dnas la mrsuee où celui-ci est catmobilpe aevc les onaligbotis de foairtomn prqtauie et théorique qui imncoebnt à l'employeur (3).

III. - Régularisation

Si, au treme du clcye de modulation, le nobrme d'heures eevfcifmetent réalisées dépasse la mnnyeoe prévue, ces hurees onuvret doirt à une mjtriooaan de silarae ou à un reops compensateur, dnas les cionotdins légales en vigueur.

En ailcitappon de l'article L. 212-6 du cdoe du travail, le cnieotnngt des hreeus de dépassement effectuées au-delà de la mennoye anluenle de 35 hueers s'appliquant aux sulees peeonrsns à hiroare modulé est fixé à 90 heures, peirotimienrart crievteons en reops compensateur.

Les hueers supplémentaires dnot le pmienaet arua été remplacé par un reops cesnptmaouer ne s'imputent pas sur le cnogiennttt anenul d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du triaavl et au piont 4-IV du présent aoccrd (4).

Lorsqu'un cmopte épargne-temps est mis en place, le salarié puet y eufeefctr ce tpems de repos.

Si, au temre du clcye de modulation, l'horaire effectué n'a pas ainettt le naveiu meyon convenu, l'employeur ne pourra pas fiare eeceufftr les heeurs mntaunaqes au-delà de ce clye de mdautiloon ; ces hueres non effectuées senrot payées aux salariés dnas la limtie de la durée meoynne iliemnntieat programmée.

Par appticiaoln de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail, en cas de lmnneieiecct économique, le salarié gadre la rémunération perçue même dnas le cas où les herues réellement effectuées ont été moindres.

IV. - Cnooindits de rcueors au chômage partiel

En cas de rrpuute de la chgrae de travail, la dcitoeirn de l'entreprise et les peitras sigratineas s'engagent à eaeivsgnr teutos les possibilités et perdnre teotus les mseures puaonvt prrmtteee d'éviter le ruocres au chômage partiel.

En cas de sous-activité eencotlpenlixe ne puvonat être absorbée par les facultés de modulation, la diiotercn de l'entreprise se rcheoprrpaa de l'administration, siot au mnoemt où la bisase d'activité est constatée, siot en fin de ccyle de modulation, aifn d'apprécier la sttiiuoan et de s'accorder sur le régime de rouecrs au chômage partiel.

V. - Lsigase de la rémunération

Compte tneu de la foacituultn des horaires, chuaqe salarié bénéficiera d'un lsgsaie de sa rémunération sur la bsae de l'horaire moyen hidebamoadre modulé, qui lui arrsesua une rémunération meonnye mlneulese régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération srea régularisée au puls trad aevc la première piae du mios sauvint la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salarié dannnot leiu à imienndotsian par l'employeur, cttee iaisietdnomnn est calculée sur la bsae de l'horaire lissé de référence. Dnas le cas où la période ne dannrieot pas leiu à indemnisation, les règles aalppliebcs snot cleels du pniot VI ci-dessous.

VI. - Départ de l'entreprise ou entrée du salarié en cruos de clyce de modulation

Dans une tllee hypothèse, les periats cnvninneoet que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du reops compensateur, s'effectuera en fintoocn des heeurs réellement effectuées drnaut le ccyle de muooitdlan et, en ce qui coecnrne la rémunération, siot au tuax hroaire fixé dnas le conartt de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nveuoau tuax applicable, au mnemot du veremsent du salaire. Il cvodnirnea de compearr cttee rémunération aevc la totalité de cllee perçue par le salarié au menmot de la rrutupe du contrat. Un ausnemejtt de la rémunération dvrea s'effectuer sur la bsae de cette comparaison.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du trvaail (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(2) Teemrs ecxuls de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(3) Alinéa étendu suos réserve :- de l'application des dtnoiiosisps de l'article L. 212-13, alinéa 1, du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;- de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux trmees duueql la msie en ?uvre de la mdtooulain dnas une eirptsnree est subordonnée à la ccolouisnn d'un aorccd de brhncae étendu ou d'un acocrd d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, puor les salariés taiietrlus d'un cnoratt d'insertion en alternance, la maotiuldon éventuelle ne puet s'effectuer que sur la période de tiraval en entreprise, à l'exclusion des périodes de frmatoion en CFA ou en orsinagme de famotiorn ;- de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du cdoe du tavaril (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

Article - Point 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aeritlcs 35 et 36 des ceuslas générales de la ctooevnnin cicvoellte snot abrogés. Luers ditnosopiiss aisni que cleles de l'article 11 de l'accord nnotaial peofnsiesonrl du 2 avirl 1982 snot annulées. Elels snot remplacées par les dpossionitis seiuntvas :

Le règlement des hreeus supplémentaires proura s'effectuer, sur la bsae des tuax cnnlooevitenns ou légaux, siot par l'attribution d'un roeps couanepetsmr de remplacement, siot par le pemeinat de ces heures, siot par la cobinaiomsn de ces duex modes de règlement.

Les hreues supplémentaires snot rétribuées selon les ctioninods légales en vigueur.

Les bniaiinfocots puor heeurs supplémentaires prnouort ne pas doennr leiu à une cmenoiaostpn en tmpes majorée mias à un

pmeieant majoré sur la bsae des tuax cnnnvoleoetnis ou légaux en vigueur.

Conformément au 4e alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, les heuers supplémentaires dnot le pmaienet arua été remplacé par un rpeos caspouemetnr ne s'imputent pas sur le cgionnnett aeunnl d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du tirvaal et au pnoit IV du présent aitrcle (1).

I. - Herues supplémentaires effectuées un juor férié ou de nuit

Les herues supplémentaires effectuées un juor férié ou de niut (21 heuers à 6 heures) snot majorées de 100 % aux leiu et pclae des bictniinfooas et mjinotoaras légales puor hreeus supplémentaires de 10 %, 25 % ou 50 %.

Pour ces hueres supplémentaires effectuées un juor férié ou de nuit, le salarié perçoit donc, en sus de son slraaie mensuel, le pmneaiet des herues travaillées ce juor férié ou cttee niut et la mraojotian puor les hurees supplémentaires effectuées.

II. - Hueres supplémentaires effectuées le dimanche

Toute hreue supplémentaire effectuée un dmcnaihe orvue dirot à une mjotiaaorn de 100 %. Ctete mojtiraoan ne se cuumle pas aevc les morijtaonas prévues puor le pmneaeit des heeurs non supplémentaires travaillées le dimanche.

III. - Délai et limite

Sauf en cas d'extrême urgence, le prneoesnl appelé à friae des heeurs supplémentaires srea prévenu au mnios 48 hereus à l'avance.

Les hueres supplémentaires ne pveuent avior puor effet de petror la durée du tiavarl au-delà des liimets fixées par la loi et la cvtonenion collective, suaf en cas de ctniccrsaneos eeptcennleolxis telels que prévues à l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

IV. - Cgteinonnt d'heures supplémentaires

Le cegionntnt aunenl d'heures supplémentaires non somsiues à aartuoostiin de l'inspection du traaivl aplbaclipe aux salariés, à l'exclusion du prnnoseel régi par une cnnoeotvin de forfait, est fixé à 130 herues ; ce cniengtnot est réduit à 90 hueers dnas le carde de la moialutodn définie au ponit 3 du présent accord.

Au-delà du cgnoentint ci-dessus fixé, les hereus supplémentaires snot ssuieoms à astooatuiirn de l'inspecteur du travail.

Conformément aux dpiiosiotsns légales, les heerus de tiavral effectuées en dépassement de l'horaire légal, dnas le crdae d'un aménagement du tpmes de travail, ntmnaomet de la moliodutan prévue par l'article L. 212-2-1 du cdoe du tiraavl ou au point 3 du présent accord, d'horaires individualisés ou de cclyes de travail, ne snot pas considérées cmome des herues supplémentaires (2).

Dans le cas où il n'a pas été plsoibse de cneultosr les isotniniutts représentatives du pesennrol préalablement à la msie en ?uvre des hurees supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, est informé, lros de luer puls pcorhe réunion mensuelle, du rrouces fiat aux hurees supplémentaires. Les moitfs de rucreos snot donnés par la deocrtiin et les représentants du preesnnol fnot connaître lerus observations.

Dans tuos les cas, la dteioricn ne prorua pas farie ecfutefer puls de 20 hueers supplémentaires à un même salarié anvat cette information.

V. - Ropes compensateur

Dans les eiernpersts de puls de 10 salariés, en puls du peieamnt des hueres supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du cdoe du travial itntsuie un reops cenomtpseaur puor les hereus supplémentaires acoicmlpes au-delà de 41 heures. Cet artclie précise que la durée de ce rpeos est égale à 50 % du tmpes de tvraial acpcolmi en hurees supplémentaires au-delà de 41 heures.

Le ropes est olgoraiitbe et diot être pirs par journée ou demi-journée dnas les puls bfers délais et au puls trad dnas les 6 mios savuint l'acquisition de ce dirot par le salarié.

Conformément à l'article D. 212-7 du cdoe du travail, dnas les 7 jrous siuavnt la réception de la ddnemae du salarié rteavile à sa psrie de repos, l'employeur diot friae connaître à l'intéressé siot son accord, siot - après ctlonosaitun des délégués du pneensrol - les rnoisas ralnevet d'impératifs liés au fcnointneoenmt de l'entreprise qui movniett le rroept de la demande.

Dans ce denreir cas, l'employeur diot poseoprr au salarié une autre dtae à l'intérieur du délai de 2 mios prévu à l'article D. 212-9 du cdoe du travail.

Dans tuteos les entreprises, les hruees supplémentaires effectuées au-delà du cngoenintt aunenl légal de 130 hurees fixé par le décret du 27 jaivenr 1982 orvunet droit à un ropes cmeseauotpnr obligatoire, dnot la durée est égale à 100 % de ces heerus supplémentaires.

Le rpeos de 50 % prévu puor les epseertnris de puls de 10 salariés n'est pas alalcpibpe aux heeurs supplémentaires effectuées au-delà du cnongitnet anneul légal de 130 hreues onvarut droit au rpoes de 100 %.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du cdoe du traival (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du tvraial (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

Article - Point 5 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dinpoiositss de l'article 5 de l'accord naonital pnserefsionol du 2 airvl 1982 snot annulées. Eells snot remplacées par les dstipoioniss savutnies :

Dans le cdare des dosipotsniis de la loi du 19 jvaienr 2000 sur la durée du travail, les pitears sanigraetis cnevoinnent de diinutgser 3 catégories de careds aqeueluxls s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tneu du caractère très différent des dspiiointoss qui les cnoerennct chacune, et cpmtoe tneu du régime légal neulvonelemt applicable, les pietras cnvniennoet que les disinspiotos qui snvuiet peennnrt en cpomte celels de l'article 5 de l'accord prfeossnineol du 2 avril 1982 qui snot par conséquent abrogées.

L'accord prenisoefonsl n'ayant pas voioactn à codrorrpsnee de façon précise à tetuos les sttnuiaois et ornaiosnigtas spécifiques peoprrs à cqhaue entreprise, les ptearrneais soacuix peunevt par aroccd d'entreprise ou d'établissement définir de façon puls précise ou différente les catégories en question.

La cgrahe de tvriaal des crades bénéficiaires d'une réduction du tmeps de trvaial diot être coipbamlte aevc cttee dernière. Cette réduction du tmeps de taiavrl ne diot pas entraîner un surcroît de la carhge de tairavl qui luer est impartie.

I. - Cerdas dirigeants

1. Définition :

Compte tneu de la définition légale, les paitres snirgtieaas considèrent qu'il s'agit des crdeas de la catégorie D.

2. Durée du trivaal :

Les cderas concernés snot siomus aux dntspioisios de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

Le cratont de travail, un acorcd d'entreprise ou d'établissement

précisera le cas échéant, ttuoe dotsiopisin particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nmbroe d'heures de tarival effectuées.

Les caerds concernés ne snot pas suimos au recpset des dpioostsinis légales et coelnvnloenenits sur l'organisation et la durée du taivarl mias rtesent souims aux diiotiossnps rtelveais aux différents congés en vrteu des dpiotsoisnis légales.

II. - Caedrs dnot l'organisation du tvraial n'est pas liée à l'horaire collectif

applicable au sien de(s) l'équipe(s) à lleuqlae (auxquelles) ils snot intégrés

1. Définition :

Ce snot :

- d'une prat les cdares de catégorie C ;

- et, d'autre part, les crdeas des catégories A et B dnot l'organisation du taarvil n'est pas liée à l'horaire clocetilf acabplpile au sien de(s) l'équipe(s) à lqaulele (auxquelles) ils saienert intégrés.

2. Durée du tvraail :

Ces careds snot sioums aux dpiisoionsts de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.

La durée du triaval des cerdas visés au présent ariltce puet être fixée iidlnulemvnieedt par une cennovotin de froiaft hebdomadaire, mselulnee ou annuelle.

Pour les craeds visés au présent alticre et dnot la ceovninton de foaifrt est annuelle, la réduction du temps de tvriaal prnedra les feomrs stuaeinvs :

a) La cteinoonvn puet être établie en herues sur la bsae d'un nbrmoe inférieur, égal ou supérieur à cluei apilcpblae aux atnegs de maîtrise et aux employés annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de bsae est fixé à 1 730 heures, hros congés payés.

Les careds concernés perçoivent une rémunération supérieure au siaalre mnimium de luer catégorie ctpmoe tneu des hueres supplémentaires et des mtjinraoaos y afférentes puor le nrbmoe cndnopeaosrrt à luer firafot et, le cas échéant, de la pimre d'ancienneté.

Sauf aroccd des parties, la praite fxie de la rémunération srea lissée sur les mios de l'année.

La rémunération ftoaiiarfre est indépendante du normbe d'heures de tivaral eeftfcif précisément acpcmelois dnraut la période de piae correspondante.

Le décompte des hreues travaillées est établi hoemdeaadirbment par l'intéressé. Il tenmrast ctete inamortoifn à son rloaebsnspe hiérarchique au tirte de tteous les smenaeis pneiles écoulées lros d'un mios considéré, au puls trad au début de cqauhe mios suivant.

b) La convnetion puet également être établie en nmrobe de jours.

Sont concernés les creads qui dnsopsiet d'une tltoae autonomie, définie par la liberté d'organiser luer tiraval et la liberté d'organiser luer emlpoi du temps.

Cette cninevoton est arols établie par canrott ou aennvat au cotanrt de travail, dnas la litmie d'un nomrbe mumaxim de jorus de travail, siot 214 jruos ou 428 demi-journées de travail. Cette durée anleunle du tivaarl de 214 jruos ou 428 demi-journées est fixée par année cdaeilnare puor un salarié aynat auciqs des dtoirs ceopmtls à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de traaivl se taeirmnnt au puls trad à 14 hreeus ou l'après-midi débutant au puls tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cdrae pvueent cnenovir d'une oigtsarinoan du temps de taivral inspirée de l'une, ou de la cmainobiosn de plusieurs, des fmeluros snviautes :

- un nmobre de jruos uuqmineent à l'année ;

- un nobmre de jruos à l'année répartis régulièrement sur le trmestrie ou le mios ;

- un nrbome de jruos à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fcialse ou toute atrue période de 12 mios svnerat de repère à la modulation, dnas le cdare d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une ctoenivonn de froiaft en jrous srea au muiinmm de 15 % puls élevée que la rémunération mnaimlie clnliotvnneeone d'un cdrae de même qciiituaaofln bénéficiant d'une ctnoinevon de foirfat de 1 730 heures.

Sauf acrcod des parties, la ptarie fxie de la rémunération srea lissée sur les mios de l'année.

La rémunération fatoiarfire est indépendante du nrmobe de juors ou de demi-journées de trviaal eefftcif précisément aloccpmis darnut la période de piae correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jorus de reops pirs est établi heeboainrddeammt par l'intéressé. Il tsnearmt cette iftmniaoron à son roesabslpne hiérarchique au titre de tuetos les saeienms pneiels écoulées lros d'un mios considéré, au puls trad au début de cuqhae mios suivant. A cette occasion, puet s'opérer le sivui de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accrod et de l'impact de la charge de tviaarl sur luer activité de la journée. Le cadre velrleia lui-même concrètement au rsecpet des disioiptonss légales et réglementaires en vuigeur reilvates à la durée du roeps hebdomadaire, du nombre maxmuim de jorus de taavril dnas la saimnee et de la durée mniilmae de reops quotidien.

Les cdreas aanyt une cnieotvonn de friaoft en jruos et dnot les déplacements peroflosnsnies les cedunisnot à psaesr puls de 100 nuitées (soit en mnyneoe erivonn 2 nuits par semaine) par an hros de luer diimolce bénéficient de 5 jruos de repos payés complémentaires. Ces jruos snot acuiqs dès la fin de cqhaue période anunllee concernée et, suaf aorccd individuel, snot à perdrne dnas les 12 mios qui suivent.

III. - Cderas dnot l'organisation du travail

les amène à cequalr luer haiorre sur l'horaire collectif

applicable au sien de l'équipe à lulqalee ils snot intégrés

1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dnot l'organisation du taairvl coeprnorsd à la définition ci-dessus.

2. Durée du tiavarl :

En aitpioclapn de l'article L. 212-15-2 du cdoe du travail, ils snot suomis aux dsosnoptiiis rliateevs à la durée du tvaaril aaplcepbils aux employés.

Article - Point 6 - Dispositions d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les atrilecs 35 et 37 des caseuls générales de la ceononvitn ccoeltlvie snot abrogés. Lerus dsnoiiptioss asnii que cleels de l'article 8 de l'accord nnitoaal pnisfenreoosl du 2 avirl 1982 snot

annulées. Elles snot remplacées par les dopnitiisoss siuveatns :

1. Rpeos hidmoadebrae :

Aujourd'hui, l'immense majorité des cmcmroees est ovretue du lnudi au samedi, une minorité l'est du lundi au dmcaihne en aapopiictln de disisnopotis spécifiques du cdoe du travail. L'organisation du tarvail diot prdnere en cmopte cet élément eessenitl qui a rednu inlapclpbaie les tteexs réglementaires sur la durée et la répartition du tmeps de tivaarl conçu il y a puls de 60 ans.

Pour cliienocr cet impératif ceoraimmcl aevc l'attente des salariés, les emlrpoyues s'engagent à arodccer à tuot salarié dnot la durée du tvaiarl est répartie sur 5 jrous ou puls 2 jrous de rpoes consécutifs au muiimnm 10 fios par an dès l'entrée en vgeiuur de l'accord (1).

2. Rpoes dnmicaiol :

Le rpeos dcinaimol rsete la règle. Il ne puet y être dérogé que dnas le cadre des dsoptsiiions légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le trviaal enpxeiecontl du dmcinahe srea fiat par aeppl au voorltnaiat et les salariés renutes sonret prévenus au puls trad 15 jruos à l'avance.

3. (2) Juros fériés :

Le txtee aelmnltuecet en viuguer prévoit que les salariés puneevt être appelés à tarlvieralr 2 jrous fériés par an sur une ltise n'incluant pas le 8 Mai. Ce direner puet dnoc être travaillé par tuos les salariés. Dorénavant, les salariés pruoront désormais être appelés à telravalir 3 juros fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un msaaign pvaunot être orvuet tuos les jrous fériés, le cehf d'établissement établit la ltise des salariés rnteeus sur la ltise des vorlatoines puor tralalvier chcuan de ces jours fériés.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du taivarl duequl il résulte que les salariés dveiont bénéficier d'un rpoes hrabadmiedoe de trente-cinq heeurs au total (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).(2) Point étendu suos réserve de l'application de l'article L. 222-5 du cdoe du tiarval (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

Article - Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les pateris siieaantrgs cnieennnvot que le présent arccod n'a pas puor objet de tetiarr les eftefs de la réduction du tpems de tvaairl sur le neivau des silaeras réels qui relève, suos réserve des dspoiiointss de l'article 32 de la loi du 19 jinvaer 2000, du dnomiae de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elels cinneoenvnt d'inciter les enteprsries à mieanntir le neviau des seialars pratiqués à la dtae de stnrgauie de l'accord et s'engagent à se réunir dnas les 3 mios sanuivt la stanirgue du présent aocrcd puor eimnxaer les conséquences dduit acorcd sur les nvaeiux de rémunérations coenntlnvenielos et négocier un aorccd sur ce thème.

Article - Point 8 - Dispositions générales 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(1) Vior l'accord du 11 avril 2014 qui miofide centareis dtoiosspinis du pniot 8.

Les dsoonitspiis de la loi du 13 jiun 1998 et de la loi du 19 jvnaeir 2000 proounrt être meiss en ?uvre à l'initiative des entreprises, puor l'ensemble du pnenesrol de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par acocrd clncou sleon les dispistinoos légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dnas le cadre d'une aitatpodan de l'horaire efcfeitf à la durée légale du travail, prnouort être appliquées siot en réduisant l'horaire haadribdeome de travail, siot en réduisant le nrombe de juros travaillés dnas l'année par l'octroi de jours de rpeos accordés cenciemlvotlet ou individuellement. Il aeantrrppida aux enstrireeps de préciser les modalités de la réduction du tmeps de tivaral aclilepapbs (1).

Cependant, les patreis strgiiaanes censtnaott qu'un careitn nbmore d'entreprises de la bachrne ont signé des accodrs de réduction et d'aménagement du tmeps de taarvil dnas les mios qui ont précédé la dtae de csuoniolcn du présent accord.

Afin de ne pas reretmte en casue les dointssiopis que les paarntieres souaicx ont, peu de tpmes aanvt la srtniguae de l'accord professionnel, considérées cmmoe les puls adaptées aux réalités particulières de cahque entreprise, ni de brsuveleoer les équilibres sur lueeqsls rneespot ces accords, les piarets ont souhaité préserver la pralput des dopnisistois de ces acrcods d'entreprise cconuls dpeius le 14 jiun 1998, et ce jusqu'à la dtae du présent accord.

Les dsnpiiooists du présent aroccd ne rmteteent pas en cause ceells des accdors d'entreprise ou d'établissement signés aavnt la dtae d'arrêté d'extension, poanrtt sur la msie en ?uvre de la réduction et de l'aménagement du tepms de travail.

L'accord de bahnrce ne mefirioda dnoc pas les dpoiossitnis adoptées dnas ces einsrpeetrs à l'exception des duex pnoitsios satviuens qui s'appliqueront au puls trad dnas un délai de 3 ans svniaut la stainrgue du présent aocrcd :

-le pnoit 2 de l'accord sur les dsopitsnoiis rteaeivls au tpmes pieatrl ;

-le point 5 de l'accord ritlaef à l'encadrement.

Les dinopisitsos du présent aocrcd snot intégralement alpabclipes dnas tuteos les etsnirperes n'ayant pas ccnolu d'accord sur la réduction du tepms de tvarial avant la dtae du présent accord. Les pariets sariteignas snotuiehat teootfius ecoreaugnr les etserpernis à négocier un aroccd de msie en ?uvre des ctdninoois et des modalités d'application des diopntioisss légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation peorrta en pticrlueiar sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du tepms de travail, les conitnoids de rémunération. Au sien de cahque entreprise, les paerits sigieaarnts eenormnxiat les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; elels erioanenmxt également les cnnoiditos dnas leleleusqs puet s'exercer siot la priorité d'accès à des elomips à pelin temps, siot l'accroissement de l'horaire de bsae des tmeps grâce à une oiaistoitmpn de l'organisation du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de bcrhane ou d'entreprise détermine les modalités de prsie des journées ou des demi-journées de roeps et les délais miaxma de prise de ces roeps et les modalités de répartition dnas le tmeps des diorts à rémunération en fotocinn du cdrelieanr de ces repos (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

Article - Point 9 - Commission d'interprétation et de suivi

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le siuvi de l'application du présent

accrod est assuré par la cmmoioissn prriataie naialnote de l'emploi et de la fratmoion professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent aocrcd veanniet à se présenter, elels snaereit soumises, sur l'initiative de la ptiare la puls diligente, à l'examen d'une commisoisn praaiitre composée des représentants des oiniotansargs signataires.

Article - Point 10 - Publicité

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement

En vigueur en date du 6 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Bagnolet, le 6 décembre 2004. La fédération des cmremoecs et des svcieres UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blegnaot Cedex, au ceiosnl des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prias Ceedx 10. Monsieur, Nuos aovns le psliiar de vuos friae savior qu'après décision du bearuu fédéral de la fédération des cmreoemcs et des svceeirs UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cvnotieonn cvltcleoie hneemlabilt (maisons à slauuscrces de vntee de détail (n° 3065). Vieluelz agréer, Monsieur, nos stiaonaults distinguées. Le secrétaire général.

Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Eléments cnutitotsfis du duoliage soical au naeviu des icasntens de la brnache

Il est cvennou une msie à juor de la cvoeotnnin ctlcovleie :

? pnotrat création d'un orsroabetvie piatraire de la négociation cveloltice ; ? fixant un crade dnas la cditonue des réunions piaiterars de négociation.

1. Oarorsvebtie prraiiate de la négociation coeivtllce

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, il est mis en palce un oevtrrbiasoe piartraie de la négociation cllveotcie dnot l'objectif est d'examiner :

? le rarpopt de bcharne aunnel : les thèmes à aorebdr snroet discutés préalablement ertne les négociateurs de la coivnetonn cltlcveioe ; ? l'implantation des oinaiatnogsrs seycdnalis dnas les eriteersnps de la bahcrne ; ? le dialguoe sacoil dnas la bhrcnae et ses entreprises.

Conformément aux dpniosotiiss légales, sa cposoimiotn est d'un norbme égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations sdneiycals représentatives à rasoin d'un représentant puor cqahue oaroaitgsnin scianydle représentative.

L'observatoire se réunit au minos une fios par an à l'initiative des négociateurs de bcanhre auuxqels les taaurvx dduit oosrrtieavbe snot transmis.

Le secrétariat de cet obvorseatrie est assuré par la ptraie patronale.

La prise en chrage des salariés s'effectue de la même façon que puor les cismnisooms paritaires.

2. Coidunte des réunions piiaatrres de négociation

La délégation de cauhqe otgriaaonsin scynaidle représentative dnas la bahnrce est composée au miaxmum de 4 personnes, si plsboise d'entreprises différentes. La coiotpomsin de la délégation pltonaare qui se diot de refléter anatut que fiare se puet la diversité des epetenrrsis de la bchrane n'excédera pas le nrmboe muixamm des représentants sicyadnux prévus dnas le présent accord.

Etant etdnneu que la qualité d'un bon digoluae soaicl au nivaeu de la bhacnre passe par une bnone cnnsasnoicae par les pteerarians des desoirss en dciisosusn et par des raltnoies etrne eux se ctnnisusarot au fur et à mrsuee de lreus échanges, il est souhaité une carneite stabilité des inoueltrutrecs présents dnas les délégations tnat slielaraas que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dlagoiue etnre les pnatieaerrs sociaux, il est mis en plcae une méthode de tavrial fncaatiilt le siuvi et l'avancée des tauvrax :

? les dumceonts qui fnot l'objet d'une négociation ou puor lulqeess la partie poarlntae sihtuoae oibtenr l'avis des oraignnisotas sladinyecs en réunion snot trinmass aux pparitiatcns au moins 15 jorus aanvt la réunion plénière ; ? les étapes d'un poerjt d'accord fnot l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux peirraneats sauiocx au puls trad 15 juros après la tnuee de la réunion.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2. Rosnsananceice du sauttt de salarié mandaté par une oasnitogiarn slyaidnce représentative puor la représenter lros des réunions organisées par la branche

Chaque oitrinasoagn synacdlie représentative a la possibilité de cospoemr sa délégation d'un muiamxm de 4 salariés, si psbsolie iusss d'entreprises différentes puor la représenter lros des réunions ou cinsmisomos paeriraits organisées au niaevu de la branche.

Une cpoie des ctvnoinaocos adressées aux salariés est tirnsasme dès réception par ceux-ci aux eertenripss qui les emploient.

Afin de perermtte à ces salariés d'exercer eiemaeffncct lerus

missions, un ctieran nmrboe de menoys est mis à luer disposition.

1. Msie à dipitsosoin de menyos des salariés mandatés

a) Adie à la formation.

Les orgnasoinaits sndylaiecs représentatives peuvnet fraie bénéficier les salariés mandatés d'une fmariootn luer pmetertnat nmmnoaett de muiex appréhender les enjeux économiques et siauocx de la branche.

Les éléments coetnuns dnas le pgrmmaroe de fraoitmon anisi que les onirgsmeas de fatmioron eux-mêmes snot laissés au chiox des onrogsiatnais syndicales.

Les salariés concernés deispnsot de duex juors de fimortaon par an et par pnrnosee ; ces duex jours ne snot pas imputés sur le cgnnionett des anciots de ftmaooirn économique, sicaole et scnyldiae prévues dnas le cdoe du travail. La potpcaiartiin des salariés aux ationcs de froaoimtn se fiat en ctaienctoron aevc les epeerrtsnis où ils travaillent. Ces journées luer snot rémunérées cmmoe du tmpes de tvarail ecifeftf ; les epsnerietrs se fnot rboeuersmr les siralaes versés par la FEH.

b) Tmpes de préparation aux réunions pitaraiers de branche.

Afin que les salariés qui négocient au navieu de la bcnhrae aneit la possibilité d'exercer au miuex leurs missions, ils bénéficient d'une journée de tpmes de préparation puor totue réunion organisée par la bcanrhe et à luelaqle ils snot convoqués.

Une copie des ctoconivanos adressées aux salariés est tmsnriase dès réception par ceux-ci aux eenrpstreis qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence snot considérées cmmoe du tmeps de tviaarl etficfef et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les firas éventuels de déplacements liés à ce tmpes de préparation snot pirs en crahge par la FEH sur la bsae des ditnpssioios de l'article 5 bis de la conoteinvn cllcoteive et sur présentation de justificatifs.

c) Réunion de cdinroiooatn professionnelle.

Au-delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations snelydaics porounrt réunir une journée par an les salariés qui ppirtcaeint puor eells aux réunions paritaires. Ctete journée srea prsie en chgrae par la FEH dnas les mêmes ciootdnnis que les réunions prévues au b. Cttee journée dreva être organisée en dohres des périodes de forte activité commerciale.

2. Mreseus en feavur des salariés d'entreprises détachés auprès de luer oargsiaiontn silcandye aoptnaprt mtcfoidoiian des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la cnvenoiton ctievollce natlainoe n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en cmtope les dooptniissis légales en vigueur, il est coennvu qu'un salarié puet être mis à la dpiiosstion d'une ogsraoiniatn snidylcae ou d'une actsaooiisn d'employeurs, puor la totalité de la durée du tmpes de tiaarvl prévu au contrat, qu'il siot à tepms cepmlot ou à temps partiel. Cette msie à disposition, qui nécessite les aodcrcs exprès du salarié, de son euyplmeor et de l'organisation syndicale, s'organise dnas les cniotnoids sneautivs :

? avoir au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise suaf aoccrd aevc l'entreprise ; ? une oosngraiaitn synladcie suaf aroccd de l'entreprise ne puet prétendre otbenir simultanément puls d'un détachement au sien de la même esrptriene et par an.

Une ctinonveon tirpartite etnre le salarié, l'organisation syndcalie et l'entreprise dvrea mtienenonr à mimina les ciotninods sintaevus du détachement :

? la durée et son éventuel reeemvlonlenut ; ? les aageavtns d'ancienneté auqcis au monemt du détachement sneort conservés ; la ctoeonnivn précisera si des dsoipsitnios puls felrabvoas seornt attribuées ou non ; ? le mtniiean ou non de tuot ou ptirae du srliaae diot être précisé.

Sauf aocrcd de l'employeur à réduire ce délai, le salarié dvera flomruer sa ddanmee de détachement par écrit 3 mios aavnt son départ. Tiors mios aavnt l'expiration de ce détachement, il derva artveir par écrit son eploumeyr de son iottnnein de rueolenver ce détachement ou de son désir de ruoter dnas l'entreprise suaf arcocd de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, reuvrote son précédent empoli ou un emlpoi siliimare asorsti d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des auntoeitagmns éventuellement décidées lros de négociations anneeluls olebtoigiars (NAO) inervteenus pdenant son absence.

Lors de son ruoetr dnas l'entreprise, l'employeur preoporsa si bieosn la réalisation d'un bilan de compétences et les aiotcns de fromaiotn nécessaires, de narute à fliecaitr sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement puorra friae l'objet également d'une vdtioilaan des auqics par l'expérience (VAE). Ces aotincs srenot financées dnas le crdae du beugdt de fiatomorn de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3. Eenmaegngt de négocier dnas les enirtseerps du seuetcr sur l'amélioration du daguiole social

Les peirats cnnonneeivt qu'un dliougae scioal de qualité au niaevu des ianestncs de la bcrhnae diot se fdoenr sur un dulaoige sciaol de qualité dnas les eritseerpns de la branche.

Ainsi, aifn d'avancer vres cet objectif, les petaris s'engagent cnhucae à luer neivau à négocier loyalement, enrte autres, des moeyns qui purneiraot être mis à la dispitoiosn des représentants du poesrnnel ou des sticones scnleaiyds puor faicieltr la comoutnmciain aevc les établissements, et puls généralement sur les cnoitnodis matérielles d'exercice des mdnatas scudniyax et des représentants du pneesornl dnas l'entreprise.

Sauf puor les eripenrstes déjà cturveeos par un accord, si celui-ci, d'un cummon acorcd etrne les parties, n'a pas bsioen d'être revu, les eseigenns deionvt eenggar cuachne à luer niveau les négociations sur ces thèmes au puls trad dnas un délai de 1 mios à cpmtoer de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les eptreesirns auront, après ces trtene jours, six mios puor pirvnaer à un aorccd de diualoge siaocl ; un cosnatt de désaccord srea établi à défaut.

Dans les 3 mios qui suivront, siot au muaximm 10 mios après l'arrêté d'extension du présent accord, un bialn des négociations srea présenté par la FEH à l'observatoire patrraiie de la négociation collective. Un pnoit srea aolrs fiat entre les petrias sur l'application des dipstnoiosis du présent aocrcd et lrues auejmttsens éventuels.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Autres mesures

En complément des disptiiosnos précédentes :

? la pisre en cahrge des fiars de déplacement est revalorisée de la façon suivante, mfoaidnit le peiremr alinéa de l'article 5 bis de la coonvinten ciotlclvee n° 3065 :

a) Déplacement par aoivn en clssae économique puor les tjaerts dépassant 4 hueres de tiarn du dimlcioe au leiu de réunion.

b) Fairs de raeps sur une bsae ffioatriare de 6 fios le mnumiim garanti.

c) Frais d'hébergement sur une bsae fiairftorae de 30 fios le mnmiium garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière saitnvue : « les frais snot remboursés dnas un délai mmixuam de 30 jrous saviunt la dtae à lqalelue les jacuftitiifss ont été présentés ».

Le 3e alinéa est inchangé.

Le 4e alinéa, pnannlofat les remboursements, est supprimé.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Notification et validité de l'accord

La FEH nreftioia le présent aorccd à l'ensemble des osgatinionras représentatives.

La validité de l'accord de bacrhne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oinasotrnagis scyaendlis de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 juors à ctopemr de la dtae de réception par les ogoanniatrsis silyaedncs de l'accord qui luer est notifié.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé en un exraeimlpe onirgail et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la docteirin générale du travail.

Un emarlxiepe srea également communiqué au gerffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'application

Les dososniipits du présent accord snot apicllpaebs à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 aevc eefft 1er juor du mios sunvait le mios de la dtae de dépôt de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Extension

Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd s'applique sur l'ensemble du tertoirrie nitaoanl (y coirmps les DOM) aux eieprnrtses qui etnernt dnas le cmahp d'application de la conovinten cclolevtie des mnsoais à ssuerlauccs de vetne au détail d'habillement n° 3065 (IDCC 675) du 30 jiun 1972. Les adroccs nuiataonx iripeorntnselnesfos du 5 décembre 2003 et du 20 jeainvr 2009 et les lios du 4 mai 2004 et du 24 neovbrme 2009, poartnt réforme de la faiorotmn

Les praties stniiagraes snot cuoennevs de dnmdeear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enegeinss de l'habillement étant chargée des formalités à apiomclcr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd s'inscrit dnas le cdrae des dsipiosotnis légales du tirte II de la loi du 4 mai 2004 ralietf au dulaoige saocil et de la loi du 21 août 2008 ptorant rénovation de la démocratie sicaloe et réforme du temps de travail.

Les petiars saoehtnuit matérialiser l'importance qu'elles eneednntt dennor au développement du dgouilae soical au navieu des itcnanses de la barnhce et des epienrrstes et de la plcae privilégiée de la négociation de bncahre et d'entreprise dnas la réalisation de cet objectif.

Les ptieras cninovennet que le développement de la négociation cecvtloile de la brhcnae et des estienrerps pssae par la raosesiacnncne de tuos les atcuers et nnotamemt des salariés exerçant des mtnadas de négociation et de représentation.

Les prieats senatagiirs rplenlpeat le rôle pdorirmail des acdrcos de bhracne et d'entreprises puor une bnone régulation économique et silocae des ctoiondnis d'emploi des salariés dnas le scuteer d'activité.

Cet aoccrd s'inscrit dnas la volonté réciproque des pritaes sareinigtas d'établir un bon fientennnocmot des istcenans pearairits de la bachrne et des iiinsouttnts représentatives du ponnserel des einreseprts aifn de gnatriar l'évolution du doluigae siaocl selon les dsitosopinis légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dtsiiopiosns proposées dnas cet arcocd de dolugaie scioal snot :

? des éléments ctsitftnouis du duiagloe saoicl au niaevu des icnentass de la bchrane en aciploptian de la loi du 4 mai 2004 et cllee du 21 août 2008 qui anpproeortt révision de la cnetnoivon cltlivoece des mosians à scaseurclus de vtnee au détail d'habillement ; ? des éléments vsnait à reconnaître et flcieiatr l'exercice du mdanat sdiacnyl au nivaeu de la bnahrce par des salariés d'entreprises du steucer ; ? des diontiissops ptnmtraeet d'améliorer le duogalie siacol dnas les eiptrnseers de la bnahcre ; ? dveiress aeruts mesures.

professionnelle, prévoient nnoemtamt :

? l'actualisation, dnas les bnhcreas professionnelles, des monyes de msie en ?uvre de la foimatron prlsoienoenflse ; ? la création d'un obsirtvearoe pceposirtf des métiers et des qinatlciaouifs ; ? la possibilité de répartir les fodns destinés au fnods piaairrte de sécurisation des paucorrs pirneensooflss (FPSPP). En conséquence, il est décidé par les peairts siengtiaras du présent accord, soeln les modalités qui sneiuvt :

? de préciser les aexs prairiteoris de la fomirotan pnlosroesfinlee dnas la brcnahe ; ? de mtrtee en ?uvre un oraotribvese des métiers et des qntciaoliaufis ; ? de redéfinir et compléter le cdare des actions, les moynes et les modalités de la frtomaoin polseeinfnoslre dnas la branche.

I. ? Aexs ptaeiirriros de fimortaon plfnrseloeniose

Les ptreais sgatainiers ctenonatst qu'il est de l'intérêt cmumon des salariés cmome des epirersetns de la bahrcne de développer des aexs piirrroiaets de fmritooan poneirsfnollese continue. Sont considérées cmmoe piaroiierrts les actnois vnaist à :

? l'acquisition et l'actualisation des cssneannoicas et des compétences peslfonrisleenos des salariés ; ? la qaolftiiuaicn pnonsileelfrose des salariés ; ? le mianiten dnas l'emploi des salariés ; ? l'évolution prifllsensnoeoe des salariés et luer accès

éventuel à de nevluoels fointoncs dnas une otpique de psrroegsoin de carrière ; ? le développement des compétences des salariés. Dans ctete optique, les pterias saiearngtis romednnamcet de pvioromour les aoncits anayt puor ojtcbief :

? de répondre aux matnoitus sociales, économiques et technologiques, de miiatnner la compétitivité des entre-prises ; ? de rlraiesevor les métiers du crmmoece ; ? de mininetar et de développer l'information et la qualité de srvciee à la clientèle, et en pauieltrcir les anciots de fimtoraon dnas les dmaneios sitauvns : Formation générale :

? développement des consnienacsas de bsae ou de msie à nievau ; ? mécanismes économiques de l'entreprise et de son envmnreionnet ; Techniques plsneefsorliones :

? étude des coontmrtmepes de la clientèle ; ? rehcehcre des bnosies et mitoavnotis ; ? aciucel de la clientèle ; ? teucqnhie d'expression ; ? caisnsnncaoe et présentation des piurtdos ; ? cipnotceon et réalisation des vitrines, étalages, podium... ? ahcat ; ? gosietn : ? gitsoen des sockts ; ? osagrtniaoin des réserves ; ? meveunmot des marchandises. Maîtrise des nluveoles technologies, développements et évolutions tnhcuiqees ; Connaissance des mécanismes de démarques ; Sécurité des presnnoes et des biens au-delà de l'obligation réglementaire :

? prévention des acdticens du tvairal ; ? prévention des atettneis aux perosenns ; ? hygiène et sécurité ; ? peiermrs secours. Relations himnueas :

? qualité et efficacité des rotileans hmainues dnas l'équipe de trviaal et dnas l'entreprise ; Et cennacnrot puls particulièrement le pnnreeosl d'encadrement :

? famtioorn aux mécanismes d'élaboration de la décision à tuos les naeiuvx ; ? aaoitminn des équipes (formation, information, délégation, contrôle...) ; ? prévention des riueqss psychosociaux.

II. ? Osvrebrotaie pitcresopf des métiers et des qoulcnifiiatas

Les praeits sriegtanais cvnenenniot de créer un ortboseaivre de barcnhe et cssienhsoit de cfnieor ses tvuarax à l'Observatoire pepsortcif du cmomecre esiatxnt au sien de l'OPCA auuqel adhère la branche, le FORCO.

1. Fmnoetecinonnt et mossiins du comité piatirrae de pigtolae

Le comité paiiarrte de pgaiolte de l'observatoire de bracnhe est confié à la CPNEFP. Il fnicotnnoe sloen les mêmes modalités que cttee dernière. La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le caheir des caerhgs aenunl et la litse des tavaurx demandés à l'observatoire prcotsiepf du commerce. Ces taaurvx puvneet peortr sur tutoe étude petmntreat une mlreliuee csancansnioe de l'emploi et de la fomoairtn professionnelle, naemtomnt au rergad des évolutions sociales, économiques et technologiques. La CNFPEP exainme les résultats de ces tvaaurx qui doneivt fnoruir les informations, qaieuiattnvts et qualitatives, panteermtt de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les oiantortneis de la bnrahce en matière de formation, de préconiser les priorités et les aitcnos nécessaires, et de préciser les pcbilus concernés. La CNFEPP puet intevir toute pornnese compétente et nmaomentt le rensbaolspe de lareorsoivbte poicseptrf du ccomemre aux réunions de la commission. Le comité de ptolgiae a toute ltdautie puor fiare apepl aux turvaax d'autres observatoires, nomatenmt de baerchns du cmromece dnot les métiers snot smaileiris ou complémentaires.

2. Myeons

La msie en ?uvre des aontcis décidées par le comité prtiairae de patigloe est financée par les reeusorcss stievnuas :

? fcninenteams prévus par des dioisipotsns réglementaires aaorusitnt l'imputabilité des dépenses de fcnntonomeeint des ootirrebavess sur les semoms collectées au tirte de la professionnalisation, asini que le précise la lterte piairatre du 20 smtrbeepe 2003 consécutive à l'accord naoanitl interprofessionnel, (1) ? fmntnaecenis complémentaires que la CNPEFP s'engage le cas échéant à silolteicr puor la réalisation de traauvx entrant dnas le cdare de priorités cuommnes auprès de l'Etat, des collectivités lcaeols et de tuot ature orsnaimge ou institution.

III. ? Cntooinriubts des eprnriestes

Pour petrmetre la msie en ?uvre des aexs prrtirieioas de fmotarion de la branche, les pertais sgaiinatres précisent les atfoiancetfs sevniutas des ctrinintuobos des entreprises, conformément aux dioopistsnis législatives et réglementaires en vigueur.

1. Eeisrnerpts elpamynot 20 salariés et puls

Ces ersetnrpies dievont cceoansrr cuhqae année au fneacimnnet des acotins de ftimaoron pinsefselroonle cnuitone un mnuiimm de 1,6 % du mntanot des rémunérations versées panendt l'année de référence, réparti à hutuaer de :

? 0,2 % à veresr au FONIECGF dnot elels relèvent ; ? 0,5 % à veserr à l'OPCA désigné par la bacnhre puor le fennnaecmit : ? des anciots liées aux canrttos et périodes de piriltafisanesnosoon ; ? des aioncts de préparation et d'exercice de la ftonicon toautlre ; ? des acnotis ptearoiirirs de formation, dnas le crade du doirt idvnediiul à la ftoimroan (DIF) ; ? des dépenses de fomnnenienotct de l'observatoire ptreisocpf des métiers et des qaciluinitaofs de la branche, ? le solde, au miuimnm 0,9 %, destiné à feaicnnr les aincots menées dnas le carde des aitocns ilpbmaeuts au ttire de la foatmiron peonerliofslsne cnounite : ? paln de fiaomrotn ; ? doirt ividnieudl à la fortmoian ; ? tuteos aetrus dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

2. Epistreners emoyplnat enrte 10 et minos de 20 salariés

Ces epnrtrisees dvineot carcnseor cahuqe année au fcanniement des anctois de friamtoon pnslsloefonreie cutnonie un mimunim de 1,05 % du mnntaot des rémunérations versées pndnaet l'année de référence, réparti à haeuutr de :

? 0,15 % à vreesr à l'OPCA désigné par la bnhcrae puor le fcneimnnaet : ? des aoitcns liées aux crtoatns et périodes de pifsnorsasilaotonien ; ? des aicotns de préparation et d'exercice de la fnociton toatlure ; ? des acoints des atocnis pioearrriits de formation, dnas le crade du dirot iedinidvul à la fatmoroin (DIF) ; ? des dépenses de feemnnotinocnt de l'observatoire pcrsipoetf des métiers et des qtfalncioiuais de la branche, ? le solde, au mnuiimm 0,9 %, destiné à fecnianr les ancitos menées dnas le cdare des aitcons imbepatlus au tirte de la fatmioron poefoinlselrsne cnnuiote : ? paln de fiatmoron ; ? dorit iiveuiddnl à la fromiotan ; ? tutoes ateurs dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

3. Etneireprss eymapnolt mnois de 10 salariés

Ces eteeprrnsis dvoneit carecnsor cuhqae année au fneeinamnct des aiotncs de foraomtin plsnfrseoloinee ctnnuoie un mmuniim de 0,55 % du moatnnt des rémunérations payées pnnadet l'année de référence, à veresr en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Ctete cuitotnroibn est affectée par l'OPCA :

? à couerrncnce de 0,15 % puor le fnnecmeniat : ? des antoics liées aux cntoatrs et périodes de pfoosinroiasaitnelsn ; ? des aitocns de préparation et d'exercice de la fioontcn taotrlue ; ? des atnoics des aitcnos pirtearioris de formation, dnas le crade du driot ididiunevl à la fotomrain (DIF), ? des dépenses de fencenmonnoitt de l'observatoire pecotpirsf des métiers et des quotfalinicais de la bhracne ;

? à cnucercrone de 0,40 % puor le fancmineent des acitnos ibulametps au trite de la ftoomairn plloeneosfrinse cnitunoe : ? paln de foroamitn ; ? doirt idduinivel à la fotroiamn ; ? tteous aurtes dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

4. Ciutononbtris au trtie du FSPPP

Une prat de ces contributions, fixée aemnnleunlet par décret et cmisrope etrne 5 % et 13 %, est reversée anlelueennmt par l'OPCA désigné par la brcnahe au FPSPP. Conformément aux dssiioptnois légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le tuax rteeeu par décret s'applique de la même façon à caqhue contribution.

5. Dsntosipiios desreivs

Toutes les cnrbooitiutns deus au FEONCGIF et à l'OPCA donveit être versées avnat le 1er mras qui siut l'année écoulée.

IV. ? Cnotrat de psontirealonsisfaion 1. Pclbuis visés

Le croatnt de pioasnirisealotnfosn est ourvet :

? aux pnreeosns âgées de 16 ans à 25 ans révolus, snas qoaftuicilain professionnelle, et à cuex qui vnleeut compléter luer fotomiarn initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor pvioour accéder aux métiers souhaités ; ? aux drudamnees d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pssooilinfirostaenan s'avère nécessaire puor fsoavierr luer rteour vres l'emploi ; ? à tuos les plubcis spécifiques visés par le cdoe du travail, nmnaoemtt en son aitcrle L. 6325-1-1.

2. Ofctebijs

Le catnort de peiiaotofsanlrsisonn vsie l'acquisition d'une qfliacotuiain :

? rcnoenue dnas la cssaftciaoliin pennioflrselose de la coninevotn cectllvioe de la barcnhe ; ? enregistrée dnas le répertoire naanitol des ctonriieactfis psilnlroenefeoss (RNCP) : diplôme, ttrie professionnel, CQP (2) et CPQI (1) ; Les peaerairtns siacoux ceifonnt à la CPNFEP la possibilité d'examiner la rsaanciecsnone de ces tirets dnas la cfiaasioscitln pnfnrioesslolee de la cteoonvinn cviectolle de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et msie en ?uvre

Le cotarnt de paornsitlniossoeaifn est mis en ?uvre dnas la bhracne sleon les dontiisoisps légales et réglementaires en vigueur. Toutefois, les ptaeris siaegtainrs décident que la durée du catonrt de pisoiestnanalsrfooin ou de l'action de pfilssiaasnorneiootn puet être portée jusqu'à 24 mios et que la durée des aotncis d'évaluation, de piooaaislnrtsenn du parcours, d'accompagnement etxnree et de frmiaootn innrete et extnere pruora être étendue jusqu'à 50 % de la durée du ctonart ou de la période de professionnalisation, puor :

? les poesrenns soteirs du système éducatif snas qaaulfcoitiin pnflenelsrosioe rucnenoe ; ? les acoitns vasnit à préparer des diplômes, des tirtes à finalité pieonlfeslsrnoe ou des CQP (I) (1), lrusqoe la durée du référentiel l'exige. L'emploi occupé pdeannt la durée du conatrt de psninaaitsoseflroion et l'évolution des misinoss et/ ou des tâches confiées peandnt ces périodes en eepesrritns dveiont être en lein dciert aevc la fiotrmoan siuive et la qoacitiilfaun visée. Compte tneu du fiat que le tituralie du ctonrat de paeslfosatoiionrisnn n'est pas en mseure de teinr complètement la focniotn puor lalulqee il est en corus de formation, ni d'en asumser la responsabilité, il se viot abttrieur une allitoaeppn d'emploi spécifique. Cette aippeollatn cnprmeod l'intitulé de l'emploi puor leuqel il est préparé, complété par une mentoin spécifique (par epemlxe : « Vdneuer (euse) en fmtairoon », « Vuneder (euse) sitirgaae » ?). Pour tienr cotpme de l'évolution des monsiiss confiées pandent les périodes en entreprise, les ptaeris sniagirteas cveoeinnnnt des nuaivex de rémunération mentionnés dnas le tabelau ci-dessous.

Salariés en ctonrat de psnsiinelfoaitoroasn non trluiiteas d'un baccalauréat poneesfrnosil ou d'un tirte poonssrineefl de navieu IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de fomoritan	2e année de fomaotrin
Moins de 21 ans	60 (1)	60 (1)
De 21 ans à 26 ans	75 (1)	75 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)
(1) Pacrugeonte du Smic. (2) 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération mainimle connteeoinvlnle puor anatut qu'elle siot supérieure.		

Salariés en cotnrat de pioafsseroinsnoatlin tiularties d'un baccalauréat poioernfsensl ou d'un trtie pnsfsoorineel de neivau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de fmatoorin	2e année de firtaomon
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 ans à 26 ans	80 (1)	85 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)
(1) Pcerogautne du Smic. (2) 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération malminie contlnnveelione puor anuatt qu'elle siot supérieure.		

Dans le cas où le ttiuliare d'un crontat de pinlinarosofaieostsn échouerait à l'obtention du diplôme ou du trite qu'il préparait, une atiteatsotn écrite iinudqnat la famotorin qu'il a siviue lui srea remsie par l'organisme aanyt dispensé la formation. Les coattrns de pnrsftaooaliinession à durée déterminée et les atocins de ptioioaosalsrnnfiesn des catotnrs à durée indéterminée pevunet être renouvelés une fios si le bénéficiaire n'a pu obneitr la qoiftacuiialn envisagée puor casue d'échec aux épreuves d'évaluation de la foamiotrn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tivraal ou de défaillance de l'organisme de formation.

4. Moiissns confiées à la CPFNEP

Les ptrieas stiagenaris ciovnnennet de cifoner à la CFENPP de la bhnarce :

? la fiitoxan des ffoiatrs hariroes de psrie en cgahre des cntarots de pronaotssnslaiifieon par l'OPCA de la bhcnrae ; ? le suvii des egtegennmas fireiancs de la bcahrne au naeivu de l'OPCA ; ? l'examen du blain aneunl des priorités de la bhnrcae et des fnods doeplsibnis établi par l'OPCA ; ? et, si nécessaire, la révision des ftafiros hiaroers et la détermination de la ltise des qotcanfiiaiuls qui dneonnt leiu en priorité à une paptoiaitcirn financière de l'OPCA. L'OPCA srea invité à cuaqhe réunion reitlvae à ces sujets.

V. ? Période de pnosriaooieinsltasfn 1. Picubls visés

La période de psefisslntniioaraoon a puor ojebt de fsroaiver le mitieann dnas l'emploi et l'évolution pronselfileonse des salariés suos carotnt à durée indéterminée. (5) Les ptaiers sigatnerais décident d'ouvrir ce dtiopsisif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

? des salariés dnot la qcliiifataoun est issnftunfaie au raergd de l'évolution des tgonocehiels et des ogasrioantnis et de luer puacorrs psfsorneioenl ; ? des salariés qui, après 20 ans d'activité pnoilsenlfrsoee et, en tuot état de cause, à cometpr de luer 45e anniversaire, suos réserve qu'ils jiifusetnt d'une ancienneté mnmiuim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les emploie, sehoatinut par cttee pstnosraaiieosilonfn csoneloidr la secodne ptirae de luer carrière pselnfrsoloinee ; ? des fmemes qui reneenrpnt luer activité pefonlreniosIse après un congé de maternité ou d'adoption ; ? des feemms et des hmmoes à l'issue d'un congé paaetnrl ; ? des traivelurals handicapés seoln les modalités définies par les aodcrcs inosefnsrretinlopes ; ? des salariés qui ooncupecrt un ptose de realenmsscet à la situe d'une procédure d'inaptitude ; ? des salariés qui reenvnniet après une aesbnce cnnuotie de puls de 6 mois, suaf congé de foaritmon lié à l'emploi occupé ou visé ; ? des salariés qui engnvseait la création ou la rerspie d'une entreprise.

2. Objtiecfs

La période de poseiaiofrtlnssainon a puor ocbjietf de pmetrtree à son bénéficiaire :

? l'acquisition d'une qliicuiaotfan enregistrée dnas le répertoire naiotnal des critaonciteifs plsonereoiesflns (RNCP), diplôme, ttire professionnel, CQP et CQPI, ou rnncuoee dnas la cciaitlofissan de la cioetnvnon ccvolltiee ; ? ou de pitipearcr à une aciotn de fioromatn dnot l'objectif de pofaratilninsooiessn est défini par la CFENPP de la branche. Les priretnaaes sicuoax cfeonnit à la CPNFEP la possibilité d'examiner la rnsaisncneoace de ces ttreis dnas la ccsaoialfsiitn perninssoellofe de la ctoennvion coieltcvle de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et msie en ?uvre

La période de psraietofliosisoannn est msie en ?uvre dnas la bnrchae solen les disopsioitns légales et réglementaires en

vigueur. Les ptareis segaiianrts cnninovenet que tuot salarié raenvelt de l'un des pibucls visés au ponit V. 1 puet ddemaner le bénéfice d'une période de professionnalisation. La durée de la période de poanselisioofatinrsn diot être définie d'un cmuomn aoccrd enrte l'employeur et le salarié. Elle diot être cohérente aevc l'objectif de pinosoraftnlossiaien défini aisni qu'avec la firtomoan iltiiane et l'expérience pseonolelisrfne du salarié. La période de pnlsnsoieaatsiroifon diot avoir une durée muinimm de 21 heures. Les heuers de ftoomairn se déroulent panednt le tmeps de travail. Eells pveunet se dérouler en tuot ou praite en deohrs du tmpes de taavirl à l'initiative, siot du salarié en actppaiioln de son diort iveniiddul à la fmatrooin (DIF), siot de l'employeur, après aocrcd formalisé du salarié dnas le crdae du paln de forimaton de l'entreprise, aevc un mmuixam de 80 hurees sur un même eecxirce civil, ou de 5 % du froafit puor les salariés concernés. Cette lmiite hroiare ou fitrfoariae ne s'applique pas aux salariés créateurs ou rueernreps d'entreprises. Dans l'hypothèse où la période de possoatnenafloiisrin se déroule en pitrae en dheors du tmpes de tiraval à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la ntarue des etngemgneas auequxls elle souscrit, si l'intéressé siut aevc assiduité la ftmoioran et a sfiaistat aux évaluations prévues. Les hueers de foirmaotn réalisées en dreohs du tpems de trvaail donennt leiu au vsrenemet par l'entreprise d'une ailoclotan de foariomtn qui cnpororsed à 50 % de sa rémunération ntete de référence.

4. Mnsisois confiées à la CPFENP

Les paiters siagenraits conveeinnnt de cniefor à la CEPNFP de la bhnarce :

? la fxtaoiin des froaftis hirreoas de pisre en cahrge des périodes de poifsalenaonoisisrtn par l'OPCA de la bnahcre ; ? le sivui des enematgnges fncnriaeis de la bhrncae au neaivu de l'OPCA ; ? l'examen du bialn aeunnl des priorités de la bhrcane et des fndos dbenslipios établi par l'OPCA ; ? et, si nécessaire, la révision des ftfoiras haoeirrs et la détermination de la lsite des qiniftaaouclis qui dnenont leiu en priorité à une ptirtaicioapn financière de l'OPCA. L'OPCA srea invité à cahque réunion raleitve à ces sujets.

VI. ? Tutaort

Les ptiears stneiriaags cfenoint à la CEPNFP la réalisation d'une bhurroce peetnmtart d'informer les salariés sur la foicontn toruatle et ses objectifs. Le teutur est cihosi par l'employeur, dnas les ctiioondns légales, réglementaires et conventionnelles, sur la bsae du vlatnoiorat prami les salariés de l'entreprise. Le tuuetr diot jfsietuir d'une expérience psrnieenfosolle d'au mnois 2 ans dnas une quoatliiicafn en rpaoprt aevc l'objectif de psnsliotsofiieanaron visé. Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa finooctn tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une foamoirtn spécifique qui puet être pisre en cgarhe par l'OPCA. Le tueutr puet survie simultanément duex salariés au plus, en ctaront ou période de professionnalisation, ou en apprentissage. Le tuteur, qui diot être informé lros du rmrceeuentt du salarié suos catnort de paoinosltaiensiofsrn des cnotoidnis de sa fimotroan et des mnyeos pédagogiques mis à sa disposition, a puor msosiin :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de geidur le salarié suos ctonrat pnendat son séjour dnas l'entreprise ansii que de vlileer au rpecset de son emopli du temps, en l'informant des driots et dvoreis liés à sa stiaioutn de salarié ; ? de vleiler à lui aiensgsr des tâches en rapropt dreict aevc l'évolution du curuss de fmatioron ; ? de coneonodrr dnas l'entreprise l'intervention des différentes psrnenoes mobilisées dnas le cdrae de la réalisation du dspoitsiif ; ? d'assurer, dnas les cnointiods prévues au contrat, la losiain aevc les omnigsears de formation. L'organisation du travial du tuetur diot être adaptée puor que ce drnieer pusise eexrcer sa misison tlruaote dnas les mueelriles conditions. L'exercice de la fnocotin tartolue est pirs en cmotpe lros de l'examen périodique de la situitaon pofllrneiessnoe des intéressés et est un des critères de décision de révision de luer rémunération.

VII. ? Paln de fiamtoorn de l'entreprise

Les parteis snrtiieagas rlapnpeelt aux eerpsrients qu'elles pevuent élaborer un pmmogrrae preanunilul de formation. Chaque année, un paln de foroaimtn est élaboré par l'entreprise en aippatoicln des diosiitspnos législatives et réglementaires en vigueur. Les ainotcs du paln de formation, qui peenuvt iculnre les atniocs de balin de compétences et de VAE, snot itmeabpuls sur la papictraiotin de l'entreprise au développement de la famtoroin poiellonnsserfe continue. Le paln dsguintie duex types d'actions :

? les anctios d'adaptation au pstoe de tiraavl et les aictnos liées à l'évolution ou au mtinaein dnas l'emploi des salariés dnas l'entreprise. Ces aoncits ont leiu pendnat le tpmes de tvaaril aevc mtieainn de srilaae ; ? les actoins de développement des compétences des salariés snot en pprcniie réalisées pandnet le tepms de travail. Eells pveunet être réalisées hros tmpes de taviral et ne pas dépasser dnas ce cas 80 heeurs par année cvilie et par salarié ou, puor les porenensls au forfait, aevc un mamxium de 5 % de luer forfait. Les aiconts qui se déroulent en dhoers du tpmes de tarival snot déterminées dnas le crade d'un acorcd formalisé enrte le salarié et l'employeur, nnomteamt lros de l'entretien professionnel. Cet aocrcd puet être dénoncé dnas les 8 jours.

VIII. ? Dirot iveuidndil à la foaomirtn (DIF) 1. DIF en fveaur des salariés tetliruias d'un CDI

Tout salarié, employé à tmeps peiln suos cntarot à durée indéterminée et aanyt une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chuaqe année d'un driot ivdindieul à la fitaoromn d'une durée de 20 heerus dnas les cdnoniiots prévues par l'accord isoesnpnferotenirl et par la loi. Pour les salariés à tpems partiel, ctete durée est calculée pro rtaa temporis, pnred en coptme les anvneats aux cttornas de tvarail aisni que les hreeus complémentaires. L'ancienneté de 1 an au ttire du DIF se cslimboapite à compter, siot de la dtae d'application de la loi (7 mai 2004), siot de la dtae d'entrée dnas l'entreprise du salarié si cttee dtae est postérieure. Les ptiares sanegriiats lsesanit aux eteriesrnps la possibilité de rteenir la période de gietosn des doirts qui luer cennoivt (année civile, cptbmoale ou fiaslce ?). L'entreprise est tneue d'informer le salarié des heerus asciueqs au tirte du DIF par écrit une fios par an. La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en lisaoin aevc son entreprise. Le cihox de l'action de fmotioran est arrêté après aocrcd formalisé ertne le salarié et l'employeur. L'action de foitmraon réalisée dnas le cdare du DIF puet se dérouler en tuot ou priate dnas le tpems de travail, par arccod ernte le salarié et l'employeur. Les hueres consacrées à la famrtioon pnenadt le tmeps de tiaavrl orvunet dirot à la rémunération du salarié dnas les citindonos définies par la loi.

2. DIF en fveaur des salariés tiaeltuirs d'un CDD

Les tetiaulris d'un cnraott à durée déterminée bénéficient du doirt iidduvinel à la fomiatron calculé pro rtaa temporis, dès lros qu'il jistufie de 4 mios de présence dnas l'entreprise, consécutifs ou non, au curos des 12 drrneies mois. Ce droit s'exerce dnas les cnitoonids légales, réglementaires et cinoeeltlnvnneos en vigueur.

3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et ptbalore dnas les cooitdnins prévues par les dsitiinposos légales réglementaires et celltinonnonvees en vigueur. Le fecninanemt de tuot ou pirate des actnios (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dnas les mêmes conditions. Transférabilité :

? en cas de licenmiecent du salarié, le DIF est transférable dnas les cdnotniios prévues par la loi,suaf ftaue lruode ; (6) ? en cas de démission le salarié puet deeanmdr à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) siot engagée anavt la fin du délai-congé. Il est informé de ses dtiros suos 10 jorus ouvrés après réception par l'employeur de sa lttere de démission ; ? en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable. Portabilité : Après rutpure du crtnaot de travail, la msie en ?uvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

? en priorité, padnent sa prsie en chgrae par l'assurance chômage, en acrocd aevc le référent chargé de son accompagnement, sur les fdnos de l'OPCA dnot relève son erepitrsne d'origine. Dnas le cas où cttee eeirpsntre relève de la branche, les anciots éligibles snot financées conformément aux aexs prriroieiats de fitarmoon visés à l'article 1er du présent arccod ; ? pndnaet les 2 années sauvnit son embauche, en acrocd aevc son nveuol eepymlour sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les aoitcns de foiomartn éligibles dnas la branche, au tirte de la portabilité du DIF, snot celels définies par les aexs piriorertias de fatormion siot visés à l'article 1er du présent accord, siot qui soenrt ultérieurement

définies par la CPNEFP. Eells cneornecnt également le blain de compétences et la VAE suos réserve des conintoids d'éligibilité.

4. DIF prrriioatie

Les pirtaes srtiangiaes décident de cfineor la définition des acntios considérées cmome pieiirroatrs dnas le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces atcions penveut natmnmoet cnoenrcer les salariés à mi-carrière, les salariés les puls fgrileas et cuex povnuat bénéficier des aicntos du solce de compétence. Le fancnimneet des faris de fmtriooan et, le cas échéant, de tapnrosrt et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de fmirtaoon rnouneecs piaeiriortrs puor l'exercice du DIF ne dreva pas excéder, puor la branche, 25 % des somems collectées au ttire du 0,5 %. En fin d'exercice, un bialn srea fiat par la CFNEPP sur la bsae des ifrnoanoimts fiuerons par le FORCO. En fctinoon de ces résultats, les piertas staiaeingrs se réservent la possibilité de fxeir une ature répartition des mtantons collectés.

IX. ? Vtdolaiain des aiqucs de l'expérience

La vlioitaadn des aciqus de l'expérience (VAE) peemrt aux salariés de friae vdlaier les acqius de luer expérience en vue d'acquérir tuot ou patire d'un diplôme, d'un ttrie à finalité penlsnoiesrlofe ou d'un ctifceiart de qauiolfctiain pnelrlisonsofee établi par la CEPFNP de la branche. (7) En appclaioitn des dnsstioipios législatives, réglementaires et ceointennevlnlos en vigueur, le salarié puet dndemear à son eeyplumor un congé en vue de peitirpacr aux épreuves de vaatdoilin ansii que, le cas échéant, en vue de préparer cttee validation. La durée mlxaimae de ce congé est de 48 heures. Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parteis sraeigtanis cenifont à la CNFEPP l'examen des mneoys dielboispns (brochure, ioftmroiann en linge ?), nmneatomt auprès de l'OPCA de la branche, et luer dsouififn auprès des salariés et aux epersrtines de la bnahcre asnii qu'aux iniuttinstos représentatives du personnel.

X. ? Eineettrn pnsoeseofnirl

Les ptriaes sietarnagis rpnlleepat que, puor lui ptrreetme d'être aeutcr dnas son évolution professionnelle, tuot salarié anayt au mnois 2 ans d'ancienneté bénéficie, au mmniuim tuos les 2 ans, d'un eeietntrn pernfoesinosl qui s'effectuera dnas le cadre des dtossiiopins légales et réglementaires en vigueur. EIles segounlnit l'importance de l'entretien pieofnsnsoerl et sa spécificité par rrpapot à l'entretien auennl d'évaluation. Cet etrneietn prtoe nmnmeaott sur :

? l'accès à la fotromian sur les dfitiopsiss raelifts à l'orientation et à la fratimoon ; ? l'identification des ojfiecbts de pisfnsoirnoateaoilsn et des ditssiiofps de formation. Peuvent également être abordées :

? les ciitndoons de réalisation de la ftoraoimn pendant ou en dheros du tpmes de traiavl ; ? à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF. L'entretien ponfisenerosl se réalise seoln les modalités sveianuts :

? l'encadrement est formé à la coundite de l'entretien ponfroieessnl et informé de sa spécificité par rorappt à l'entretien aneunl d'évaluation ; ? les salariés snot informés sur le déroulement et les ocftiejbs de cet entretien, au monis 15 jrous aanvt sa tneue ; ? l'entretien se réalise dnas un leiu adapté, en présence des selus intéressés ; ? les conolscuins de l'entretien, comme les éventuels ennmgteaegs pirs par les intéressés, snot formalisés sur un dnecumot où le salarié puet irinrcse les oobrinatsevs qu'il jgue utelis ; un duolbe du dnemocut est rmies au salarié ; ? le dnecmuot est tnmraiss à la diiocretn des rcsersueos hiaemuns de l'entreprise qui cuoindt les ationcs appropriées après cunisooalttn des intéressés. Les praites sriaeagitns cfinonet à la CFENPP le sivui glabol des eennrteits pniersloseſons réalisés dnas la branche. Elels lui ofnrfet en ortue la possibilité de feixr des ofjecbtis chiffrés dnas ce dmaoine et de les analyser. Dans le cas où le cehf d'entreprise sriuietaoaht compléter les modalités prévues ci-dessus, son poerjt frea l'objet d'une inaoitmfron et/ ou d'une ctlasooiutnn des iuttsntoiins représentatives du poernsnel lorsqu'elles existent.

XI. ? Fmiotraon des snreios

Les prieats saairgtines eendnnett faisrover le développement de la fmoroitan prlsoiflnsoenee des seniors, nmanmetot par les museres présentées dnas ce paragraphe. Sont considérés comme sinores les salariés âgés de 45 ans ou plus. Entretien de deuxième piatre de carrière : Les seronis ont accès, à luer initiative, à un etrtenien dit de deuxième ptiare de carrière. Il est destiné à fraie le point aevc l'entreprise, sur lrues compétences, luer employabilité, lrues bsnioes de fraitoomn et luer évolution pllrsnonfoiesee au regrad de l'évolution des métiers et des prctpieseves d'emploi dnas son erneipstre ; L'employeur inrofme le salarié de ctete possibilité dnas l'année cvliie au curos de llauqele arua leiu son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet eetetnrin puorra se rvuoleeenr tuos les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et puls au mmeont de la sutagrnie de l'accord sneort informés au puls trad dnas un délai de 1 mios suinvat l'arrêté d'extension du présent ttxee de cttee possibilité d'entretien. Au crous de cet entretien, snot nntmeoamt abordés le tutorat, le blian de compétences et la VAE. L'entretien de deuxième piatre de carrière est spécifique de l'entretien professionnel. VAE : Les piearts seaarinigts ddaeemnnt aux esrnpritees de s'engager à fivasroer la rsensccanaoine de l'expérience et des compétences aiqcesus dnas la pssoeorfin par les salariés seniors, dnas le cadre de la VAE. Bilan de compétences : Les paitres seignaitars dndeanmet aux esnieprrtes de s'engager à foriveasr l'identification par les salariés snoires de luers compétences par le biias du blain de compétences. Tutorat : Les pertias saairitgens ddmneenat aux eseerrinpts de villeer à meiboilsr l'expérience et les compétences profession-nelles des salariés soienrs dnas le cadre du tutorat, dnas la msruee où ces derreins anruot le poirfl ruqeis puor eeecrxr cette msoisin et qu'ils sneort vonrioeltas et formés.

XII. ? Balin d'étape pfieronosnesl

Le blain d'étape pfenoisosenrl est mis en ?uvre dnas les codnitions légales et réglementaires. Il a puor objet, à pratir d'un doisantigc réalisé en cmmoun par le salarié et son employeur, de premtrtee au salarié d'évaluer ses capacités ploseoenfienrsls et ses compétences et à son epyemuolr de déterminer les oibcetjfs de froatmion du salarié.

XIII. ? Peraspost fmoiortan

Les priteas senairtgias replelanpt que caqhue salarié diot être en mesure, par le baiis du posarspet formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses apetdtuis professionnelles, aeiqsucs siot par la fotmraion iitliane ou continue, siot du fiat de ses expériences posofreeilnslnes puor fiverasor sa mobilité inrnete ou externe. L'utilisation du prpaosest firmatoon s'effectue dnas le cadre des dinpisoitsos légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauche ni au cruos de l'exécution de son ctronat de tvaairl ; le salarié srea en rhcnvaee libre de pruodire ce duemnoct s'il le souhaite.

XIV. ? Rôle et mnoissis de l'encadrement

Les salariés, angtes de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle mteuor à juoer dnas la détection des bosneis de foarmoitn ildivduenlie et/ ou clcetiolve ainsi que dnas l'information sur les dioptsfiiss de formation. En conséquence, les etenpseirrs divoent pemrttere au posnrenel d'encadrement d'assumer son rôle, natmnoemt en :

? asaunrst sa fimrtooan à la cnuitode des enrtenteis poinolsenfsres ; ? l'informant sur les pciiruanpx difssitpois de fmatoiron esinxtats ; ? maenttt à sa doopsiiitsn les mnyeos matériels nécessaires puor mener à bein cette moisisn (note, brochure, imaorfitnon en lngie ?).

XV. ? Egalité ernte les fmemes et les hmoems

Les esnpirertes s'assurent que les fomnaotirs seuiivs par les feemms et les hmomes exerçant le même métier snioet d'un nvaieu équivalent. Les esrreeinpts arenssut une égalité d'accès qalivutaite et qiuitanttvae des hmeoms et des fmeems aux ancoits de ftoaomrin qui snot de nratue à ptetmrree l'acquisition d'une qatlafioiciun nllovuee ou supérieure ou de nrtuae à petmrrete une évolution professionnelle. Dans le rpporat de sioutatin comparée etrne les hoemms et les femmes, les eierprentss aesueitjtss à la réalisation de ce dncumoet présentent un iueiatndcr de mrusee de la répartition homme/ fmemes des salariés ayant bénéficié d'une aicotn de friamootn dnas le cadre du plan, du DIF ou de périodes de professionnalisation. Le suivi de ces dtpsinoisios est assuré au naiveu de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel,

et au neiavu de la bchrane par la CPENFP au tarrves des données feiounrs par l'observatoire de bcarnhe visé par le présent accord. Les eiseprrnets du stecuer ptnorerot une atotitenn particulière aux impératifs fuailamix de lreus salariés dnas l'organisation des formations.

XVI. ? Rôle des insintttious représentatives du psennoerl (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité crtnael d'entreprise, la délégation uiqnue du pnoresnel ou, à défaut, les délégués du personnel, snot ongotiarmebleit consultés cuqhae année sur les oinoteartins de la ftmoroian professionnelle. Ils dnneont également luer aivs sur les cinidotons d'accueil, d'insertion et de frtaoiomn des jeneus en cnaortt d'alternance ou en stage. Deux réunions reveatlis aux pnlas de fmoroiatn snot organisées anenmeelnlut :

? la première, qui diot se tnier aanvt le 1er octobre, ptore sur la présentation du blain des aniotcs du paln de fomairton de l'année antérieure et en cours ; ? la snocede réunion qui se tinet anvat le 31 décembre, ptroe sur la délibération rivetale aux pojters de froiomatn puor l'année à vienr et au caredinler de msie en ?uvre. Les dneomucts visés aux actlreis D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du cdoe du triaval dvionet être riems 3 seanemis au mnios anvat la réunion de l'instance où ils senrot étudiés. Les IRP et les représentants siycnudax (DS et RSS) reçoivent naemotnmt :

? les inofiotnmars rteivelas aux catnotrs de ptafoiioeanrssinlson conucls (nombre, nature, diplômes ou titres visés, iusse du cornatt puor les CDD) ; ? les iitnnomforas rlaivetes aux périodes de pssootrniiosieaflnan (demandes, ftnaoirmos visées, iusse des formations) ; ? les ioaonifmtnrs reletaivs aux DIF (demandes, fimortonas demandées, stueis données) ; ? les imioatnonfrs reevliats à la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes faoiotmnrs ; ? la synthèse des acotnis cteiunods en matière d'entretiens pirsfeonolnses ; ? la synthèse des aonitcs cdeniuots en matière de tutorat. Dans les erieptnesrs d'au monis 200 salariés, les merebms de la cisiomomsn fmrtoiaon bénéficient des mêmes ifitnrnomoas dnas les mêmes délais avant la réunion destinée à préparer les délibérations des IRP compétentes. Les mmeebrs du CCHST snot informés régulièrement des cointinods d'intégration des salariés en fooaritmn et des modalités de teune des diervs entretiens.

XVII. ? Asattttoien de fmatrooin

L'employeur ou le pesrittaare de friomaotn diot délivrer au sigaiarte une atttoaisetn de faimrootn qui mnonietne les obctejfis la nautre et la durée et les résultats de la formation.

XVIII. ? TPE/ PME

Les piertas sratgniieas daeennmdt à l'OPCA de la bcnhrae de développer des antocis cvecleoltis de fitoramon et de GPEC, adaptées aux TPE/ PME dnas un cadre de proximité. Elles lui dmedenant également d'accompagner les TPE/ PME dnas lreus démarches realivets :

? à la cscitntuoron et la rcerchehe d'actions de firaotomn ; ? à la rechcerhe d'organismes dnsnispaet les frtmiaoons souhaitées ; ? à l'établissement des dosreiss d'inscription ; ? au règlement aidastmrtniif et feninciar des fnoomartis réalisées.

XIX. ? Dsoitioispns deveisrs

Les dtoipissoins des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chtpraie Ier de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la ctvnniooen ctlcilvoee nantolaie des msinaos à seasrluuccs de vtnee au détail d'habillement snot supprimées. Les alterics 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 smtreebpe 1994 snot supprimés. Les arieltcs 12,13,14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 aivrl 1995 snot supprimés.

XX. ? Dtosiiinspos faeilns 1. Portée de l'accord

Le présent aorccd s'inscrit dnas les diitissonops légales en vugieur à la dtae de sa signature, il devra dnoc être révisé au fur et à mreuse des évolutions de celles-ci. Un arcocd de firtooman d'un artue nveaiu (entreprise, établissement, région ?) ne pourra déroger au présent aocrcd que s'il ctoompre des dniopsostiis puls falarvoebs puor les salariés que celui-ci.

2. Dtae d'application
Les dsoptoinsiis du présent aoccrd snot aiplplabces à l'issue du délai d'opposition aevc efeft le pmreier juor du mios saivnut le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

XXI. ? Publicité et exnosietn

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en un eamlprxeie oniraigl et une ciope srea envoyée suos fomre électronique à la deciroitn générale du travail. Un erieaxlpme srea également communiqué au greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris. Les ptrieas sreinaiagts snot ceevounns de denamedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enegnises de l'habillement étant chargée des formalités à aclcomipr à cette fin.

(1) CQP (I) : cefaictirt de qaiiuliotfcan ploonsfrleesnie (interbranches).

(1) Pniot étendu suos réserve que les dépenses de fienemconnotnt des orveosatebirs porsitfpecs des métiers et des qluiaaoiinctfs ne s'imputent pas sur la sleue cleolcte de la pissiaoianelotornfsn mias également sur cllee effectuée au tirte du paln de formation, dnas les cnniotiods posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jeainvr 2013, art. 1er)

(2) Piont étendu suos réserve que les dépenses de fnnntomoeienct des obosateirrves ptefipsrcos des métiers et des quotcafaliinis ne s'imputent pas sur la sleue ctollece de la proofsitiiealsosannn mias également sur clele effectuée au trite du paln de formation, dnas les ctindonios posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jvenair 2013, art. 1er)

(3) Pinot étendu suos réserve que les dépenses de fnteoienoncmnt des oeebrsirvtaos pofpsctires des métiers et des qaicafiiolntus ne s'imputent pas sur la sleue clcteloe de la ptiosnniroaiaflsosen mias également sur cllee effectuée au trite du paln de formation, dnas les cooniitdns posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jvaeinr 2013, art. 1er)

(4) Point étendu suos réserve que les dépenses de fmenceonnotnit des oasvereobirts pfioctperss des métiers et des qulnctaafoiiis ne s'imputent pas sur la seule clceltoe de la prtfisiseolaosioannn mias également sur clele effectuée au titre du paln de formation, dnas les cndoiinots posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jivaenr 2013, art. 1er)

(5) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotnopisiiss de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jvneiar 2013, art. 1er)

(6) Treit étendu suos réserve de l'application des dtionpiosiss du 2° de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jienavr 2013, art. 1er)

(7) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtiisonisops de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 jneiavr 2013, art. 1er)

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT ccmerome ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

I. ? Modalités de répartition de la cbotriuitonn de la bnharce au fdnos de sécurisation des pruaocrs pensnsoolerifs

Le fdons prtiiarae de sécurisation des pracorus pseofoisrnlnes (FPSPP) est issu de l'accord nniaotal iesonrsnoftinerpel du 5 otobrce 2009 sur le développement de la fatmroion tuot au lnog de la vie professionnelle, la psiriolnasfnoiasteon et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 nbermove 2009 relvtaie à l'orientation et à la fomoitarn polifsonelrsnee tuot au lnog de la vie.

Il dsspoie nmtmaneot de rusresoces calculées en anpqauplit un pourcentage, cmprios enrte 5 % et 13 %, sur la patiripatocin des ereiteprsns au développement de la fotiramon pilrflsnsneooee continue.

Le présent aroccd a puor objet de fiexr la répartition de la coutonirbitn des enipsterers entre la poaiaiirtcptn au ttire du paln de foomirtan et celle au ttrie de la pioftslinasnroieoasn tlele qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du cdoe du travail.

a) Répartition de la ctoonirtbuin au FPPSP

Pour l'année 2012 (masse siraalale 2011), la répartition de la cutoinbroitn des eprnetesirs au FPSPP, au ttire du paln de foariotmn et au ttrie de la professionnalisation, est déterminée comme siut :

? 50 % du mnotnat de la ctiotnrbioun de l'entreprise au fenencnmait du FPPSP au tirte de la poissneoailaorntfisn ;

? 50 % du mntnoat de la cnooirbtiutn des eptenerriss au fcneaneimnt du FPSPP au ttire du paln de formation.

Ces smeoms snot versées à l'OPCA aquuel la banrhce a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 spertembe 1994 : le FORCO.

Les dsnioospiits revilates à la répartition de la ctobrnoituin de la branche au FPSPP eotnnerrt en vuiuger au 1er jnviear 2012. Les paertis setagianirs du présent acocrd ceninonenvt de faire un blain avnat la fin de l'année cvilie précédant la cctollee sinatuve et de réexaminer, si eells le jngeut nécessaire, la répartition de la ciuinttoobrn au FPSPP.

b) Cmhap d'application

Ces diissnpootis s'appliquent à l'ensemble des epestiernrs etnanrt dnas le camhp de la cvninteoon cilvceolte des minaoss à susccuarels de vnete au détail d'habillement. Aucun accord, qeul que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou prtaie à ce texte, suaf par des doniisopitss puls fablaeorvs aux salariés.

II. ? Publicité et eixntseon

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé en un exprleamie oariingl et une coipe srea envoyée suos fmroe électronique à la dtirocien générale du travail.

Un eiarpxmlee srea également communiqué au gfrfee du csneiol de prud'hommes de Paris. Les praetis seriaintags snot cunvnoees de demaednr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesegnins de l'habillement étant chargée des formalités à acmlcpior à cttee fin.

? la lounge mlaidae ; ? le congé de maternité ou d'adoption ; ? le congé paetarnl ; ? le congé pantarel d'éducation ; ? le congé de suieotn fmailial ; ? la fomrtaoin de lnouge durée ; ? la vccnaae (ou carence) de ptose dnas l'attente d'un rerctmueent ; ? le congé puor création d'entreprise ; ? le congé sabbatique. Ces aoiecatfnfts traeimerops entraînent, à cteopmr du pimeerr juor de ltdiae aattficofen et puor sa sttrice durée, un complément de rémunération. Ce complément de sliarae diot être au mnois égal à la différence etrne le salirae fxie du salarié et la rémunération mmuniim en vgeuuir dnas l'entreprise ou, à défaut, cinotoevnnllnee du psote considéré. Les règles de rémunération vrliaabe liées à ce ptose snot appliquées et les pmries vebaalirs crredptonaeosns versées. Les compétences ausciqes à l'occasion d'affectations tpermioreas dvneoit ptrerteme au salarié concerné d'accéder au navieu de csfascaiiotiln supérieur. L'affectation deenivt pérenne en cas de vacance définitive du poste. »

II. ? Portée de l'accord

Aucun aoccrd ou avenant, qeul que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou pitrae au présent texte, suaf par des dioostinspis puls fvlraaeobs au salarié.

III. ? Dtae d'application, publicité et exteionsn

Ces dspiiotsinos snot appeailclbs à l'issue du délai d'opposition aevc efeft le pmereir juor du mios suivant le mios de la dtae de dépôt du présent accord. Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé en un elpaiermxe oigrnial et une cpioe srea envoyée suos frmoe électronique à la dtciioren générale du travail. Un eparelmixe srea également communiqué au gerffe du ceniosl des prud'hommes de Paris. Les piearts saetaginirs snot ceunovens de deaednmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des einsenges de l'habillement étant chargée des formalités à acmlpcoir à ctete fin.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

I. ? Régime jiurudqie des atoectanffis tempaioerrs

L'article 29 du ttxee de bsae de la cnnetovoin celvioclte et l'article 6 de l'avenant « Craeds » snot remplacés par les dinsposoitis seanivuts :

« Afoicftnteas taimroepers

Les aoentcatffis trpeormiaes snot destinées à poruvoir au reenecmmlpat des anesecbs aetrus que cllees de curtoe durée résultant de la vie conartue de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maedlais de curote durée). Pour ces aitfcnatofes temporaires, il est fiat aeppl uunqnmeiet au perennosl volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en temres d'exécution du crntaot de travail, de fatriomon ou d'avancement. L'affectation tomieprare d'une pnsneroe sur un emolpi de catégorie supérieure au psote qu'elle occpue onedmrnireait n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet seirvr à plelair de façon pérenne des incsasenuiffs d'effectifs. Les aoattnfeifcs trimeoaeprs cnnoeenrct esnleetilsmeent :

Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd a puor obejt de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fienoontmecnnt de la comimsoisn prrtaaiie ntaionlae de vlaidatoin des adcocrs clnucos par les eetsrrnieps cotruvees par la cioeonnvtn ciolvltcee des mniaoss à sruasuccels de vntee au détail d'habillement (brochure 3065, icdc 675) et dépourvues de délégué syndical.

Article - I. – Missions de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cmiooimssn piiaartre nainoalte de viaidaoltn a puor msiison de valdier les accrdos clteilfocs counlcs aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du pnsreonel tiairetlus représentant la majorité des sffgreaus exprimés lros des dernières élections professionnelles, dnas les etrernpises de monis de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispinsoiots légales en vigueur. La cismsmioon contrôle que l'accord coeltlcif n'enfreint pas les dinsisooptis législatives, réglementaires ou clnovoneilneetns de bracnhe applicables. En auucn cas la ciiomsosmn ne puet exreecr de contrôle d'opportunité dcriet ou idcenrit de l'accord.

Article - II. – Organisation de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Composition La csiosmmion comprned un représentant de cquahe orsagtiniaon slndicaye de salariés représentative au paln naatnoil et un nmobre égal de représentants des oarntiigoasns polisrsneefelnos d'employeurs. Ses mmrebes snot choiiss pamri cuex de la cmsimoiosn piarrtaie de branche. Tout mberme empêché de piciterpar à une réunion de la ciomssimon puet se fraie représenter par un mmbere apnpaaentrt au même collège auuqel il donne pouiovr à cet effet. b) Présidence Les réunions de la comsoimsin snot présidées aeivmetenrtlant cahuqe année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège. Le président assisté du vice-président ausrse la préparation et la bnone teune des réunions. c) Secrétariat La coismmison est domiciliée au siège de la fédération des eeegnsins de l'habillement (FEH), qui en ausrse le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à fetrcuar des fairs de doiessr évalués sur une bsae forfaitaire. Elle reçoit nemtonamt les doesriss de la prat des entpreeriss qui ssnseisiat la cimmossion paritaire niatoalne de validation, les tnsaremt aux meberms de ctete incatsne pius nfiotie les décisions de cttee dernière dnas les conntioids prévues à l'accord du 12 jieullt 2010 rileatf au daluigoe social.

Article - III. – Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Réunions de la commission La csiioomsmn se réunit si des arccods eanrntt dnas son cmhap de compétences (défini en préambule et au piont 1) lui snot soumis, aux mêmes dates que la cmsisoiomn piatirrae de branche. A défaut de réunion de la ciomsosmin praatiire de bancrhe pnendat puls de 2 mois, la cmssiooimn prtariiae de vaadilotin se réunit eenlcepolmxneentit si des acdorcs enantrt dnas son cmahp de compétences (défini en préambule et au point 1) lui snot soumis. b) Saisine La ssiiane de la csiooimmsn piiarrate ntnailaoe de vdioailtan se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lertte recommandée aevc aivs de réception d'un disoser cmntraoopt l'intégralité des éléments suatnivs : ? une cipoe de l'information préalable, prévue par le cdoe du travail, adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception par l'employeur au siège nnaaoitl de chcunae des ooganitiarsns sdnlycieas représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations coilcvteels ; ? un eilmpaerxe orgainil de l'accord smouis à vidlatoain en vserion piepar et un eralmxipee en voresin numérique colcnu par des mebmers teurtilias élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnsreonel truietalis représentant la majorité des sugeffars exprimés lros des dernières élections polfneieneosrlss ; ? une attaeittosn de l'employeur crifiantet la qualité de représentants du pnrnoesel des snatriegais de l'accord et l'absence de délégué syciandl dnas l'entreprise ou l'établissement à la dtae de srntiague de l'accord ; ? une coipe du cuorirer d'invitation des ornagtinsioas sdcieylnas à négocier le ptrcolooe d'accord préélectoral et une cipoe du jifiisctutaf de riesme de ce dereinr à son ditntarseiae ; ? une cpioe des fleraimrous Cfera de procès-verbal des dernières élections poenelrnieoslsfs organisées dnas l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ; ? une atttsotaein de l'employeur mnetannonit les efffitces de l'entreprise à la dtae de stuingare de l'accord sanuvit les règles de caclul fixées à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail. ? un extarit K-bis de l'entreprise de monis de 3 mois. A défaut, le dunedmear srea invité à compléter son deisosr puor que siot caractérisée la saisine. c) Décisions de la commission Les décisions de la coiimosmsn prriaaite nilatanoe de vtadiialon doevint être adoptées à la majorité des viox des mbmrees présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la comosmiisn paaiirrte de validation. La coiosmimsn pitaarire naanlotie de vialodtain ne pruroa vellnemabat délibérer sur la validité des arodccs que si au minos toirs de ses mrmeebs snot présents ou représentés dnas cacuhn des collèges. Une délibération ne puet être adoptée qu'avec un nbomre de memrbes présents ou représentés iqtdneuie dnas caquhe collège. Les décisions de reejt snot motivées ; les arccdos fisanat l'objet d'une décision de rejet snot réputés non écrits. A défaut de réponse de la csoommsiin piaiarrte nnlataoie de vlidataoin dnas un délai de 4 mios à ceopmtr de l'avis de réception de l'accord, ce driener est présumé valide.

Article - IV. – Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Portée de l'accord Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cadre des dpnosoitsiis légales et réglementaires en vguuier à la dtae de sa signature, il devra dnoc être révisé au fur et à msuree des évolutions de celles-ci. Date d'application : Ces doitinspsios snot acpaplliebs panednt une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition aevc efeft au piemrer juor du mios siunvat le mios de la dtae de dépôt du présent accord. Les paitres stagineiras conivnnenet de se réunir 3 mios avnat l'échéance de cet acorcd aifn d'en dresesr le blain d'application, d'y aepoptrr d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction. A défaut de volonté eicitxple de la prat des parteis sigtaraeins de cvesnreor la commiosisn ptiiraare nlnaaiote de validation, cttee

dernière srea aetqetmmaouinut dsosituе à la dtae d'expiration du présent accord.

Article - V. – Publicité et extension

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les epeietnrrss scueisscrtulas de l'habillement snot présentes sur l'ensemble du tteririore à tvrreas des ptnois de vente aux ftaroms variés. Cette ooiantisgran cbrtioune à une dimoaastniyn économique et saclioe des luiex où ces dnreeris snot implantés. L'activité du sctueer dmeruee cndaepnet tbriiaurte des fulx de clientèle. Ainsi, les esrepnetris aedtanpt lreus eitffecfs aux fanucitltuos de cttee affluence, que ce siot sur le paln journalier, hebdomadaire, mnseeul ou annuel. Dans ces conditions, le rrceuos au tmeps peiatrl premet une mielrulee atidoatapn des ruceseosrs hinueams à la fréquentation des magasins. Il va néanmoins de soi que l'augmentation des bases contractuelles, vroie l'accession à des tmpes pleins, diot agcnoemacpr l'ancienneté des personnels, ntammoent dnas les magasins. En 2001, les srianeatgis de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer le crdae cetnonnvieonl de ctete pratique. L'accord noniaatl ierefonnsoirpstenl du 11 jaivner 2013 pius la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013 ont confirmé et/ ou complété un ciaertn nbmroe de dsniisiotpos de ce texte. Dans le présent accord, les pritaes stinairegas edetnennt préciser les modalités d'organisation du tmeps peratil dnas la branche. Elles cinovnnneet qu'aucun nvouel acrocd d'entreprise ne pruroa déroger au présent texte, suaf à cmotrpoer des dosioiitnpss puls favorables, et que la msie en plcae de tuot dsostpiiif d'annualisation derva désormais fiare l'objet d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement. Les paeitrs sainteriags rlnleaeppt eifnn que les eternsireps dnorvet vleiler à l'égalité peoflnesniorlse enrte les femems et les hoemms dnas la msie en ?uvre du présent accord.

I. ? Oisoirgnatan du tmpes pateirl

a) Durée hradbimoaede du taravil à tmpes periatl (Remplace le piont 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 jluelit 2001.) « Durée haadibmroede mimunim La durée hiadambredoe miunimm du tvaiarl à tpmes ptireal est portée de 22 à 24 heures. Cette disposition, qui s'appliquera puor les nuoauvex canttors au 1er jeillut 2014, pendrra efeft de manière anticipée puor les contrtas de tvraail en cours, au puls trad à cpemtor du 1er jeainvr 2015 au leiu du 1er jienavr 2016. D'ici à ctete date, cttee durée muniimm ne s'appliquera qu'aux salariés qui en fernot la demande, suaf reufs de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y friae driot ctompe tneu de l'activité économique de l'entreprise. Dérogations à ctete durée miiumnm Peuvent bénéficier d'un ctoarnt d'une durée inférieure à 24 hereus hdeeabriaomds : ? les étudiants de mions de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant vladie ; ? les pronesnes en parcruos d'insertion, mais aussi les salariés qui en fnot la dnademe par écrit et de façon motivée : ? puor friae fcae à des cnnatoitres penenlesolrs ; ? et/ ou puor cuulemr

cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé en un eilxmpaere ognirail et une ciope srea envoyée suos fomre électronique à la drcoeitin générale du travail. Un eearmlixpe srea également communiqué au grffee du ciosnel de prud'hommes de Paris. Les piretas segtairians snot cnneuoevs de damedenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesnenigs de l'habillement étant chargée des formalités à apcmilcor à cette fin.

puuislres activités. La coilcunosn d'un ctoanrt d'une durée inférieure à 24 hreeus hdaedoaibrmes est également possible, sur la bsae d'horaires réguliers ou pareentmtt le cmuul de pusiuerls activités aifn d'atteindre une durée gblaole d'activité au mions égale à 24 heeurs puor : ? les salariés remplaçant tramrmeneieopt des cotuloalaebrrs à tmeps pareitl tailanlrvat minos de 24 heerus par sminaee ; ? les salariés remplaçant des cealubrlroatos en mi-temps thérapeutique dnarut luers périodes de roeps ; *? les salariés onupccat eimcsxenleuvt des eopmlis de rcutoehe ou de nettoyage.* (1) Le rfues de l'employeur d'accorder ce tpye de dérogations (contraintes pllreonsenes et cuuml d'activités) diot être formulé par écrit et de façon motivée, nmemotnat en risoan des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. A l'expiration du miotf oarunvt driot à la dérogation, l'employeur rhcerhcee s'il est possblie de ptreor la durée du cotrnat à une durée au minos équivalente à 24 hreues hebdomadaires. Les cuoletraoblars embauchés suos ctanrot étudiant snot prioritaires, s'ils en fnot la demande, puor bénéficier des éventuels potess doblipisnes dnas l'entreprise dnot la durée du trvaial est supérieure ou égale à 24 hueers hebdomadaires. » b) Otiniasgaron de la journée de taivral des salariés à tepms paeirtl (Remplace le piont 2, I, 2 de l'avenant n° 42 du 5 jelulit 2001.) « La répartition qinetudione des horrieas de tiaravl d'un salarié à tpmes pateirl est déterminée soeln les modalités savinteus : ? 1 demi-journée de taraivl dnot la durée ne puet être inférieure à 3 h 30 ; ? 1 journée complète dnot la durée de taaivrl eciefftf ne puet être inférieure à 6 heures, cette journée pauvont prévoir duex séquences de travial séparées par une curupoe de 1 huere mxiaumm suaf daemnde essxpere du salarié. Cependant, lqosure l'établissement où talvlarie le salarié est fermé darnut la psaue méridienne, cette cpruuoe puet être supérieure à 1 herue aevc un maxmium de 2 hreues puor cnpdrrsooree à la durée de fuetmrree ; ? ces crttonas ne pnrorout être répartis sur puls de 5 journées par semaine. L'employeur reecrcrhhea la possibilité d'aménager cette répartition qteoduiinne des herrioas de tiraavl si le salarié en fiat la danmdee par écrit et de manière motivée, namemotnt : ? puor fiare fcae à des cttiarennos pnnlreseleos ; ? et/ ou puor coiclenir sa vie poellsfosinerne et sa vie falialime ; ? et/ ou puor le cmuul de prisuleus activités. L'employeur répondra par écrit et mreovtia sa décision. » c) Compléments d'heures par aenavtns (remplacements et surcroît d'activité) (Remplace le point 2, II, de l'avenant n° 42 du 5 jleluit 2001.) « Les paertis sangietiars seoiutanht pretmerte aux salariés à tmeps ptariel de réaliser des compléments d'heures par avenants, nmonmatet en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, inaivnreets ?). Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques snavuetis : Accès aux compléments d'heures par aaennvts Le rroeucs aux compléments d'heures par anvntaes se fiat sur la bsae du volontariat, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dnas le cahmp des dérogations à la durée miuimnm de 24 hreeus visées par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail. Nombre d'avenants, hros remplacements, pnovuat être cnoucls amennunlelet En doerhs des cas de remplacements, hiut compléments d'heures par anavntes pnrrouot être coulcns par année et par salarié. La durée cumulée des avenants, hros remplacements, ne pruora pas excéder 11 sneeimas par salarié et par an. Majoration des compléments d'heures par avtneans Les compléments d'heures par anantves snot majorés au muimnim de 12 %. Les heerus réalisées au-delà des compléments d'heures par atvanens snot majorées à 25 %. Contenu de l'avenant raeitlf au complément d'heures L'avenant tarepirome au crnotat de tvriaal rltaeif au complément d'heures derva préciser : ? le moitf du recorus au complément d'heures ; ? sa durée ; ? le nbmore d'heures qu'il ceornpmd ; ? le tuax de majoration. Avenants et aeofacittfns tomeerprias Les morjaatoins des compléments d'heures par avetnans ne se culmneut pas aevc les crieetaotpnrs prévues puor les ateoctafnifs temporaires, dnot le régime est déterminé par l'accord de bnhacre du 12 nvoebrme 2013. La cotprraitene la puls intéressante est octroyée au salarié. » d) Hreeus complémentaires (Remplace le point 2, IV, de l'avenant n° 42 du 5 jleuilt 2001.) « Accès aux herues complémentaires Le salarié diot réaliser les hereus complémentaires proposées par

l'employeur, suaf : ? en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jruos ceelnardais ; ? si ces hueers complémentaires snot amolepiccs au-delà des letimis fixées par le ctnraot de travail. Durée Le rruoces aux hurees complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dnas le ctanort de triaval initial. L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pdannet 12 smeneias consécutives, ou pndenat 12 snmieaes au cuors d'une période de 15 semaines, au cruos deeselluqs le salarié dépasse de 2 heeurs au minos l'heure prévue au catront de trvaail dnone leiu à une mcdotoifiain de ce dernier, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf oitopoipsn du salarié intéressé. Majoration Conformément aux dsiospnitios légales en vigueur, la mrtaoaijon du tuax hrairoe des heuers complémentaires est fixée à 10 % puor ceells n'excédant pas 1/10 de la durée du cnratot de travail, pius à 25 % puor ceells cpoesimrs entre 1/10 et 1/3 de la durée du catornt de travail. » e) Priorité d'accès aux emolips à tmpes plein ou d'une durée hodiearmdabe supérieure « Les salariés à tmpes prietal qui stauohneit occuepr ou rnpderree un emolpi à temps celompt ou accroître luer temps de tiraval dnas le même établissement, vroie dnas l'entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eopmli rnevalet de luer catégorie prlensiosnolefe ou d'un elpmoi de nvieau équivalent. L'employeur pretmreta aux salariés qui en fnot la daednme de connaître la ltise des ptoess éventuellement dinpelbioss dnas la ou les régions souhaitées. Il en est de même puor les salariés à temps copmelt qui shtaeunoit otebnir un elopmi à temps partiel. Les salariés concernés deniovt en faire la daemnde par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dnas un délai de 10 jrous ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dnas son cuiorrer les caractéristiques du cnraott proposé (nature juridique, durée, saarlie et leiu (x) de travail). » f) Annaoaislitun du temps de triaval (Modifie le point 8 de l'avenant n° 42 du 5 juleilt 2001.) « La msie en pacle d'un dpistiiosf d'aménagement du temps de trvaial sur l'année nécessitera désormais un acrocd d'entreprise ou d'établissement répondant aux cniioodtns de majorité prévues par la loi. »

II. ? Dtae d'application, suivi, publicité et eosentixn

a) Dtae d'application Ces doitniiossps snot abeallcpips à l'issue du délai d'opposition aevc effet le peiermr juor du mios sanviut le mios de la dtae de dépôt du présent accord. b) Sviui de l'accord Le sviui de l'accord est confié au comité paaitirre de potailge de l'observatoire de la branche. c) Publicité et etixnsoen Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en un epexialmre oiiragnl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la doiticern générale du travail. Un eplexmarie srea également communiqué au gffere du csnoiel de prud'hommes de Paris. Les patries sragntieais snot conenevus de dneeadmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des engieenss de l'habillement étant chargée des formalités à aicmolpcr à cette fin.

(1) Psarhe eucxle de l'extension comme étant cirrotane aux dtsnosipoiis de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 30 jiun 2014 - art. 1)

Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT

Article - I. – Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pairtes sagiarnties s'entendent sur la nécessité d'actualiser le doipitissf de classification.

Elles décident de mttree en ?uvre une glrlie adaptée aux différentes filières qui consmpoet la brncahe : ? le réseau/les mnisagas ; ? la lstougqiie ; ? l'offre ; ? l'administratif.

Ce nauoveu disstipiof pnred asusi en cpmote les ceehmtanngs thcieqelugonos et slooogciqueis que connaît le secteur.

La csficioasailtn est fondée sur des critères catslnass qui idnunieqt le degré d'exigence riueqs puor ceaslsr les eiploms dnas chuqae neiavu de la grille.

Cinq critères ont été rneteus : ? naeviu de cncieaasnosns : il s'agit du nvaeiu de fmioarotn (ou d'expérience acquise) ruiqes puor tneir l'emploi ; ? nveiau de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vnot de l'exécution de taurvax slepmis et répétitifs à la prise en chgrae de msionsis cplxoeems ccrannoent puluirses dneimaos ; ? neivau de responsabilité dnas l'emploi : le navieu de responsabilité dnas l'emploi va du spmile reecpst de procédures jusqu'à la cahgre d'objectifs noemurbx et clemoepxs ; ? niaveu d'autonomie dnas l'emploi : ce critère s'apprécie au neaviu des iiavitnteis qui puenvet être pirses ; ? nvieau d'échanges, de ratloenis et de coomiuiactnmn : ce critère s'apprécie en fiocnton du naiveu d'échanges rquies aevc l'environnement pfoseionsrenl (clients, collègues, hiérarchie?).

Article - II. – Grille de classification

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La gillre de ciafiiatlcsosn curvoe les stttuas employés, aegtns de maîtrise et cadres.

Elle comrtpoe nuef nveaiux : ? qtuare puor les employés ; ? duex puor les aentgs de maîtrise ; ? trois puor les cadres.

Ces naevuix snot définis cmmoe siut :

Statut	Niveau	Définition

Employé	1	L'emploi est asleisccbe snas neaviu de fmoitaorn particulier. L'emploi reeuriqt l'exécution de tuvarax smileps et bein définis ne nécessitant pas de technicité particulière. La responsabilité dnas l'emploi iqiplume le suel reecpst des iuontrtncsis précises et détaillées données par la hiérarchie. L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles systématiques. L'emploi reeriuqt un nvaieu mmniuim d'échanges aevc l'environnement poeofsrinnsel (clients, hiérarchie, collègues). Le tmeps de présence à ce neviau dnas l'entreprise ne puet excéder un an.
	2	L'emploi est absliccese aevc les cnoeaiscansns auciqess lros d'une foimrotan iniilate ou cniunote de neiavu CAP (ou un ttire à finalité pnoolriessfnele de nievau équivalent) dnas la filière concernée et/ou aevc une expérience pnlnsisorefloee équivalente validée ou non par une VAE ou une cftoacetiiirn professionnelle. L'emploi rreqiuet l'exécution de taavurx nécessitant l'application de tuehqicnes simples. La responsabilité dnas l'emploi ipmluiqe le rpesect des coniesgns données par la hiérarchie. L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles très fréquents. L'emploi nécessite une capacité à puvooir scertutrur un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un anugetimarre et aptproer des csneiols à des interlocuteurs.
	3	L'emploi est assecibcle aevc les cnseaaonisncs acuiseqs lros d'une fitmoraon iinliate ou ctnoinue de nviaeu BEP (ou un trtie à finalité peflisnsorlenoe de nievau équivalent) dnas la filière concernée et/ou aevc une expérience psoionrfenlslee équivalente validée ou non par une VAE ou une coititiafcern professionnelle. L'emploi rreeiuqt l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences tihcequnes précises. La responsabilité dnas l'emploi nécessite le repsect et l'application des csgennois générales et des procédures dépendant de son périmètre. L'autonomie dnas l'emploi ilupmiqe la résolution des problèmes slempis rencontrés dnas l'activité qtnendioiue et la remontée des aeruts problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles fréquents. L'emploi rreiuqet une capacité d'échange et de compréhension de stiutnoias variées en vue d'y aretppor une réponse.
	4	L'emploi riqreuet les csasaincnoens acuiqess lros d'une frmoitoan ianiilte ou cotuinne de neiavu bac ou bac pfnrsosenoiel (ou un trtie à finalité pseoorefnsilnle de navieu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience pnonrliesfolese équivalente validée ou non par une VAE ou une ctiirticoaefn professionnelle. L'emploi ruieeqrt l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences tiheueqncs variées. La responsabilité dnas l'emploi nécessite le srctit recpest des procédures dépendant de son périmètre. L'autonomie dnas l'emploi iiquplme la résolution des problèmes cunortas rencontrés dnas l'activité qioudinntee et la remontée des ateurs problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles ponctuels. L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute ptarmtneet d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents atreucs de l'environnement professionnel.

AM	1	L'emploi rqieuert les csaeannocsnis aqseucis lros d'une foamtorin itniliae ou ctuoinne de nvaieu bac + 1 (ou un trtie à finalité pnrieofneolslse de nvaieu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience psofnlnieeorlse équivalente validée ou non par une VAE ou une ctaciitioefrn professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences tqcenuehis mlpliteus liées à l'activité. L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, avtidtiniarsme ou commerciale. L'exercice de l'emploi puet ipatmecr le résultat ou l'efficacité de l'unité de tavrail à llauelqe il appartient. L'emploi, en temres d'autonomie, entraîne la psire de décisions coateruns dnas le crdae des procédures glaeolbs eitetnsaxs et de contrôles petculons de la hiérarchie. L'emploi nécessite une capacité de tmasionsrisn de savoir-faire vis-à-vis des collaborateurs.
	2	L'emploi rruqeeit les csneonaisacns aqcuises lros d'une fortomian itianlie ou cniuotne de naeivu bac + 2 (ou un tirte à finalité ploinssefnoerle de nvaeiu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience pnlfnoeislroese équivalente validée ou non par une VAE ou une cfotariieticn professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences tnihceequs multiples. L'emploi nécessite une responsabilité de getsoin et d'animation d'équipe de pttiee tliale et/ou une responsabilité technique, atiivadrmnitse ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en uatsilint ou en stiaocnlilt les myones adéquats. L'exercice de l'emploi a un icpmat sur le résultat de l'ensemble de l'unité de tariavl sur laqulele il s'exerce. L'autonomie dnas l'emploi nécessite la prsie iidnlvldieue de décisions cneuaotrs dnas le cadre galbol des procédures etsatnxies ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité. L'emploi nécessite une capacité d'animation et de toimisnarssn de savoir-faire.

Cadre	1	L'emploi reuiqert les cnsannsoeacis aqseiucs lros d'une famirootn itnliiae ou cuntonie de nveaiu bac + 2 (ou un trtie à finalité plnolnoeissfere de nivaeu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience plnooenfslsiree équivalente validée ou non par une VAE ou une cetftcriaoiin professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de tcqhneieus appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et cepexmlos qui pveeunt aivor des innrcitatoes les uns aevc les autres. L'emploi cnompred une miisson de giteosn d'une unité de tiavarl myonene (en effectif, crifhfe d'affaires?) et/ou une couriitbnton iddilelinuve d'expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs preoprs à l'unité de tairavl en uiialtsnt ou en siolcilntat les mneyos adéquats et en élaborant les pnals d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a un iampct sur le résultat de l'unité de tavairl sur lealqlue il s'exerce. L'emploi nécessite la prise amotonue de décisions se rtanprpaot à l'unité de tavaril et le report, puor le reste, à la hiérarchie en panropsot systématiquement des solutions. L'emploi nécessite l'exercice d'actions de mnageament et/ou la tiarmoinsssn de savoir-faire.
	2	L'emploi reequirt les cnsicsnaoeans aiuecqss lros d'une ftimaoron iiantile ou cniotune de neaviu bac + 3 (ou un trtie à finalité psfenrsilnoeloe de neiavu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience pssnoeireolfnle confirmée dnas l'emploi validée ou non par une VAE ou une caotiriteficn professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences tqecehunis et saoeclis et la capacité à résoudre des problèmes variés et cmoelepxs anayt la pplaurt du tepms des itnenarcitos aevc d'autres périmètres de la société. L'emploi cemrnopd une mosisin d'organisation et de gteiosn d'une unité de tavairl irtmonptae ou de pruseiuls unités de tariavl et/ou une cittinourobn iiudelidnvle d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs puor un périmètre lagre ou eeignxat une eextipsre inoptamtre en uitsnialt ou en stncailloit les myenos adéquats et en élaborant les pnals d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi puet aovir des conséquences dicetres sur la pmrnrfcaoee de l'activité concernée au sien de l'entreprise. L'emploi nécessite la prise iileudldivne des décisions raelnvet de son périmètre. Le contrôle s'opère sur les ojctebfis donnés. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de menaeangmt et de tsanriimossn du savoir-faire.
	3	L'emploi rqrieuet les casinecaonnss aiqeucss lros d'une famoirotn inaitlie ou cuintnoe de naeviu bac + 4 (ou un titre à finalité pnlfosrieneolse de naeivu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience psronfsellenioe confirmée dnas l'emploi et le suetecr d'activité validée ou non par une VAE ou une ciricfteation professionnelle. L'emploi nécessite un huat niveau d'expertise et la maîtrise de compétences tquiehcens dersveis et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes cxoeelpms et tsrvanaeursx iainumplqt de nbuemorx arucets dnas ou à l'extérieur de la société. L'emploi eegndrne une responsabilité dnas l'atteinte d'objectifs nremboux et clxoempes crmfenoos à la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences dieetcrs sur la prrcafmenoe de l'entreprise. Les décisions rnlveaet du périmètre de l'emploi snot pisres de façon tmotlaeent autonome. Le contrôle s'opère sur les résultats gboulax de l'activité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de mnmeaneagt et de tnasismirson du savoir-faire.

Article - III. – Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Msie en ?uvre :

Deux oiutls dnieolibpss en anxeens snot destinés à ftiiclear la msie en ?uvre de la gilrle de classification. Il s'agit : ? d'emplois repères illustrés par des fiches métiers ; ? d'un epmxele de système de pesée de postes.

b) Dtae d'application :

Les eeersintrps dvnerot mtrete en ?uvre le présent accrod au puls trad dnas les 12 mios sivnaut la ploatiiucbn de son arrêté d'extension.

c) Portée :

Les dstpiosoinis de cet aorccd rmpecaenlt les axnnees de la covnnioten civtolecle ratveelis aux ciclaiitssfnaos jusqu'alors en vigueur.

La msie en ?uvre de cttee girlle de cissfiaaiclotn ne drvea pas conduire, puor les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de sitnuagre du présent accord, à une bsiase de rémunération, ni à une soruesippsn d'avantages aqucis grâce à l'ancienne classification, nanemtomt en matière de pimre d'ancienneté (dont le mtnaont srea touieofts arrêté à la dtae de paagsse à la noulelve grille).

Les enrsitrpees dornvet par aeilurls vleiler au rpceest du pinrpcie d'égalité enrte les femmes et les hmmoes dnas la msie en ?uvre de cette grllie de classification.

d) Csiimomosn de siuvi :

Une coimimsosn paritirae de sviui est msie en plcae puor une durée mminium de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant tiurtilae et d'un représentant suppléant de cuhncae des ortaiasgnoins sadenilcys salariés représentatives au neiavu de la brhcnae et d'un nrmboe égal de représentants de la fédération des eeenngsis de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent texte puet être inicrst à l'ordre du juor des réunions.

Cette snsaiie s'effectue par lttere recommandée aevc aivs de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation diot être annexée au cirruoer de saisine.

Le siège de cette inscante est fixé à l'adresse de la fédération des esniegnes de l'habillement.

La cimssmoion de sviui ne puet être ssiaie que par ses membres.

Cette innactse se réunit dnas les duex mios qui sunveit la réception de la lettre recommandée.

Les pteairs snot eenntedus coeicaedromnntitrt ou séparément.

e) Publicité et eoxstinen :

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé en un eilarxpeme oginiral et une ciope srea envoyée suos forme électronique à la dicotrein générale du travail.

Un eperxlimae srea également communiqué au grffee du csnoiel de prud'hommes de Paris.

Les paretis sigaeirtnas snot ceunnoves de danemedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des esgneeins de l'habillement étant chargée des formalités à amocciplr à cette fin.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexes

Pour fltceiair la msie en ?uvre de la glilre de classification, duex otlius snot mis à doisitpsion des eserienrpts : ? des eipmlos repères illustrés par des fecihs métiers ; ? un exlmpee de système de pesée de postes.

Emplois repères

Les différents eipolms enatxist dnas les ernprteises de la branhce snot classés par aicipplotan des définitions de nuaviex indiquées dnas la grlile de classification.

Pour flciieatr ce classement, ctnaeirs eimpols ? que l'on puet qaleuifir d'emplois repères - snot répertoriés et classés à ttrie itniaidcf ci-dessous suos des temers génériques qui, sloen les entreprises, peevunt pteorr des dénominations différentes.

Il est à noter que la totalité de ces elopmis repères n'existent pas nécessairement dnas teotus les entreprises.

Cette litse est établie suos réserve de l'évolution des activités et des medos d'organisation, qui puet amener à sa révision.

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

Merchandiser	x	x	x	
Responsable de vitrines	x	x	x	
Administratif/support				
Directeur de la communication	x			
Responsable communication	x	x	x	
Chargé de mssiion communication	x	x	x	
Directeur des rsceoesrus humaines	x			
Responsable des reusocerss humaines	x	x	x	
Assistant RH	x	x	x	x
Responsable paie	x	x	x	
Gestionnaire de paie	x	x	x	
Directeur juridique	x			
Responsable juridique	x	x	x	
Juriste	x	x	x	
Directeur immobilier/développement/expansion	x			
Responsable immobilier/développement/expansion	x	x	x	
Chargé(e) de mioissn immobilier/développement/expansion	x	x	x	
Directeur informatique/multimédia	x			
Responsable informatique/multimédia	x	x	x	
Chef de peorjt informatique/multimédia	x	x		
Technicien informatique	x	x		
Responsable développement durable/hygiène/environnement	x	x	x	
Chef de pjoret développement durable/hygiène/environnement	x	x	x	
Chargé de mission développement durable/hygiène/environnement	x	x		
Directeur de travaux/maintenance/sécurité	x			
Responsable de travaux/maintenance/sécurité	x	x		
Agent de sécurité	x	x	x	x
Directeur administratif/financier	x			
Auditeur	x	x	x	
Responsable de la comptabilité	x	x	x	x
Comptable	x	x	x	
Trésorier	x	x	x	
Assistante de direction	x	x	x	
Agent administratif	x	x	x	x
Assistant administratif	x	x	x	

Libellé : modéliste

Autres libellés : modéliste-toiliste.

Description synthétique

Le modéliste « donne vie » aux vêtements dessinés par le styliste. A ptirar d'un caehir des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un ptaron ou un ppryotote en tssiu aevc tuos les repères tecenqhuis de coturue puor pviuoor lecanr la pciordtoun en série, solen les nmroes de fibtaroacin (taille, carrure?) et les impératifs de pocdirtoun (coût, qualité, délais?). Il puet tlaerlavir « à palt », sur mnnqeiuan aciifritel ou aevc l'aide de l'outil informatique.

Activités principales

Concevoir un pagrtnoae (avec logiciel, par muoagle ou à la main) : ? ayaelnsr le modèle à ptairr d'un ceiahr des charges, d'annotations, d'un curqios ; ? cieoocnvr un prototype. Participer à l'amélioration des modèles de la colectioln : ? eeplxotir les tstes qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fsiusnourer ; ? ptacrpiier au contrôle qualité sur stie ; ? aelyansr les modèles solen les ruretos clients.

Activités spécifiques

Décliner le pyoptrote en différentes tailles, pointures, carrures? Réaliser un dsoseir tcqihuene puor cuqhae modèle de la ccloloietn : ? prospoer des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires? ; ? posproer des procédés tqiceheuns de fiabotacrin ; ? rédiger des fcehis teuencqihs puor la fioacabtirn ; ? lcnear la froitbcaian des préséries, des ptrytopoes et sivure luer réalisation ; ? contrôler la fcirbaaiton des préséries, des prototypes.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques tehncieuqs et clamecemiros des vêtements. Connaître les propriétés et spécificités de la matière utilisée. Avoir une bnone représentation dnas l'espace. Savoir tlvaelrair en équipe. Maîtriser les tehqeiucns de découpe. Etre fcore de proposition. Etre méthodique et minutieux.

Relations fcioontnllenes internes/externes

En interne, il est en calbiolrooatn aevc le(s) styliste(s), la derctiion cmeacirmole et les alrteeis de production. En externe, il est en rtieolan aevc les fournisseurs.

Libellé : styliste

Description synthétique

Le siylstte crée des vêtements et aoscceriess qui csnmooroept les ponacheirs collections. Il met à pfiort ses compétences asiirqteuts et tqhceuenis puor dinsseer des modèles en marniat les formes, les tsisus et les coloris. Présent tuot au lnog des étapes de la fabrication, il iveernntit puor midiofer et aejutsr les modèles.

Activités principales

Etre à l'affût des noellveus taendecns et en vlleie concurrentielle. Créer des ccteoinllos : ? dsnieesr des coiqurs dissen assisté par oidrnatuer (DAO) et prévoir la gmame de coloris, impressions, tissus, aeecrcsoiss anisi que les différentes teqcnuhies de réalisation ; ? présenter et expiquelr les croquis, les modèles, les créations. Assurer le sivui de fotbacirian : ? ppeaitcirr à la réalisation du prtoan ; ? peicrtaipr à la réalisation du potyptroe ; ? réajuster et criroger le pyotortpe ; ? sélectionner les matières, les fournitures, les arcoeisescs ; ? présenter la ceitolclon en irtenne aux équipes.

Activités spécifiques

Animer une équipe en ftoocnin de la tallie de l'organisation et du positionnement.

Compétences principales

Appliquer la stratégie de l'entreprise. Maîtriser les logeiclis de ccoinpoten et de DAO. Connaître les teendncas autcleles en teerms de mode. Maîtriser les tueniechqs de stylisme. Maîtriser l'anglais technique. Etre créatif et atipncier les taeedncns de mode. Savoir mterte en aavnt les caractéristiques des modèles et des créations. Savoir taierllavr en équipe. Etre fcore de proposition.

Relations flloncetneinos internes/externes

En interne, il est en ctalbrloooain aevc le modéliste, le coloriste/infographiste, la drotciein commerciale. En externe, il est en roeiltan aevc les funsurrioess et les différents acurets de la mode.

Libellé : aatsssint sytle collection

Autres libellés : aistssnat gstnoieirnae de collection, anassstit de collection.

Description synthétique

L'assistant sylte ctolleocin ctotinuse le paciipnrl siuoetn adiiatrmitsnf du drceuiter de ccoolleitn et des coordinateurs. Il ppitcarie à la création, au suvii ainsi qu'aux tâches aentiivadstrmis de la ctoepnicon des collections. Seoln son expérience et les ciohx d'organisation, il prruoa iteiernvnr dnas la vtliioaadn des prototypes.

Activités principales

Participer à la création des cloicltones : ? cenbuiotrr à la réalisation des pacnhels de tdeaecnns (shopping, internet, presse?) ; ? pcapiterir à la vleile ceoncritunrlele ; ? peiipcrtar à la rrhcehcee et au suvii des cmeaomdns de pièces-types et d'échantillons ; ? pciretapir à l'élaboration du book de piuocrodtn (création des fiechs production, dmneade des fhceis techniques?). Gérer la ptirae aitatdivnrsime des cnollitoces : ? auessrr le lein aevc les fuisesnrrous en orngansait nmanemtot la pisre de rendez-vous ; ? etfeufcer le svuii de la factoutrian ; ? rédiger et svirue les bnos de cmamnode (quantité par taille, dtae de livraison, pirx de vente, potentiel?). Contribuer à la geotsin de l'avancement des collections, matières et piourtds fiins : ? aylnaesr les tlbeuaax de brod d'avancement ; ? svruie le rpcseet des panlingns de tmsiriasosnn des dssiens et des modèles ; ? irnventier dnas le contrôle du psrceuoss de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Gérer l'agenda du dciueretr de cloilceotn (déplacements, rendez-vous). Intervenir dnas la vlaaioidtn des petoroptys d'une faimlle de produits.

Compétences principales

Connaître la stratégie de l'entreprise. Connaître les teencnads de sytle et les anttetes des consommateurs. Connaître les matières premières du tixtlee et les tqieenhucs de fabrication. Maîtriser les loleciigs de cieoptcnon et de dsesin assistés par oinedaturr (CAO/DAO). Maîtriser les oultis bureautiques. Maîtriser l'anglais technique. Organiser son tviraal en retecasnpt les délais. S'adapter à des pforils d'interlocuteurs variés.

Relations fnenlecotoinls internes/externes

En interne, il est en étroite ctblioroaaoln aevc le deurcietr de cltoliceon et l'ensemble des équipes itnnenevrat sur les collections. Il taviallre aevc la puctdrooin (stylistes, modélistes) mias également aevc d'autres dirnoitecs de l'enseigne (achats, marketing, etc.). En externe, il est en rlaoeitn étroite aevc les fournisseurs.

Libellé : dcieturer de collection

Autres libellés : rosblanpese de style, duitreecr de style.

Description synthétique

Le durtecier de cllceitoon pltioe l'ensemble des étapes d'élaboration d'une nvulloee collection, de la création à la présentation, et erndcae ses équipes. Il onriete le tairval des différents sceerivs anayt en cagrhe la noluvlee collection.

Activités principales

Appréhender les tcaenends et créer une (des) collection(s) : ? trruiade les tnedcenas (veille, shopping, chreias de tendance?) ; ? élaborer le(s) plan(s) de clitoloecns (thèmes, modèles, matières, coloris?) ; ? vdaleir les peyortpots : cihox de tissus, modèles, essayages. Manager les équipes de sltye : ? rcreuetr et développer les compétences de ses équipes ; ? cnnoordeor le tairavl de l'équipe de sltye ; ? fxier des objtfcies de réalisation par rrpoapt au bdguet attribué. Superviser l'achat des matières de la coilceoltn : ? cdounrie le pnnilnag des aahcts de collection. Gérer l'avancement des collections, matières et pruiodts fniis : ? aeyslanr les teulbaax de brod sur le svuii des vneets ; ? asesrur le reecpst des pannnilgs de tsinssrmoain des dnesiss et modèles ; ? contrôler le pousesrcs de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Coordonner la pultoqiie des prix, des matières premières et des pduotris finis.

Compétences principales

Maîtriser l'image et la stratégie de l'entreprise. Connaître les taeedncns de stlye et les atntetes des consommateurs. Connaître les matières premières du titexle et les thceniuqes de fabrication. Maîtriser les loclegiis de ctinoocepn et de dssien assistés par ointdaerur (CAO/DAO). Etre caplbae de meaagnr une équipe pluridisciplinaire. Maîtriser l'anglais technique.

Relations feneltnlocions internes/externes

En interne, il est en étroite cbaiotlloroan aevc la dtroieicn de l'entreprise. Au quotidien, il trilvaale aevc une équipe (stylistes, modélistes) et d'autres deroiintcs de l'enseigne (achats, marketing, commerciale, etc.). En externe, il est en roltaein étroite aevc les funiussroers puor aeslnayr les tdaenencs et l'offre.

Libellé : grnniiteaose achats

Autres libellés : asanstist airoiitsmtdann des achats, asanisstt achats, gatsnnirieoe stock.

Description synthétique

En étroite coaritaloolbn aevc un acheteur, le gistrnoeniae athacs arusse la paitre anviamstiridte du psursoecs d'achat. En fconoitn des ciohx d'organisation et de son nveiau de responsabilité, il puet vienr en siotuen ou prrnede en chagre les ahatcs d'une ou de puuslries faiellms de produits.

Activités principales

Participer au persouscs amairntstiidf d'achat : ? établir les deivs et tstmanrerte les données sur les modalités tuchieqnes et clirmeecmoas (planning, prix, paiement?) aux clients, croiaemumcx terrain? ; ? pessar les ceodnamms aux funussorires ; ? sivrue les cmoeadnms et luer frauotcaitn ; ?

ioemfrnr sur les caractéristiques produits, purcsseos d'achat (délais, tarifs, promotions, nuueaovx produits) ; ? svruie la prnfaecmroe poidrut en miasgan ; ? etfeucefr le sivui des fosurnuseirs et preospor des stlouions en cas de dnnenctfomstioeyns (livraison, garantie, règlement?) ; ? sviure les budgets. Préparer et sirvue le pecusrsos liustigoqe associé aux acthas : ? tsntreamtre les dmetconus aifn d'organiser le tarosprnt et la lvoriiasn de la macaishrdne ; ? réaliser la coordination, le sivui lisigotque des aachts et de l'approvisionnement de la macisrnahde ; ? rnsenieegr les équipes de vntee sur l'état des stocks, des commandes.

Activités spécifiques

Participer à la rcceerhhe de nouvauex fournisseurs. Prendre en cghare des aahtcs sur une ou qeeuuqls fleamlis de produits. Négocier les modalités du coantrt aevc les fournisseurs. Participer à des réunions aevc les équipes merchandising, les syttilses puor la msie en aanvt des thèmes? Contribuer aux banils de fin de saison. Collaborer aevc le sreivce juquirdie puor la gsioetn des leigtis fournisseurs.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques tnecueqihs et ciemelcmaros des produits. Connaître l'organisation de la chaîne logistique. Connaître le dorit commercial. Maîtriser l'anglais technique. Maîtriser les otulis biqeartuueus et le pgireoicl de gestion. Respecter des procédures de manière rigoureuse. Savoir être réactif en cas d'aléas.

Relations fnntlooeiclnes internes/externes

En interne, il est en étroite calobrooitaln aevc l'acheteur. Il taallivre également en ritleaon aevc les dircnitoes marketing, commerciale, logistique? En externe, il échange aevc les frusunrosies le puls soevnut à disnacte (téléphone ou mail).

Libellé : cehf de produit

Autre libellé : rsapeonlsbe produit.

Description synthétique

Le cehf de piduort anlasye les beoinss d'un marché et crbintoue au développement des vnetes puor une flmlaie ou pruiselus flmelais de produits. Puor ce faire, il est chargé de la sélection, du suvii des collections, des opérations miakterng et du mnardsnciheig puor les pidtorus dnot il aursse la gestion.

Activités principales

Définir et développer ses geamms de pritudos en masgain psyuhqie ou en lgine : ? aaylnesr les boiness des msignaas ; ? définir le pneoeiitnmsnot du puiodrt en intégrant la stratégie mknatierg de l'enseigne : produit, prix, promotion, pclae (4P) ; ? élaborer le paln de ciolcelotn (nombre, matière, coloris, modèles, lreaugr et pdoonefrur de gamme?) ; ? évaluer le marché peettnoil ; ? asresur le suvii opérationnel des opérations de merchandising, de ptimooron et de vsiaoolartin des pduorits gérés ; ? siurve l'évolution des vneets et poprsoer des atincos puor les développer ; ? réaliser une vleile conruteecllinre sur les puordtis gérés. Gérer la ou les flemials de putirods : ? siuvre les funruisrsoes sur la ou les falielms de puirdtos gérée(s) ; ? créer les référencements ptirudos et les codes pirx ; ? aseusrr le siuvi des cmdoenams et des résultats cciamomuerx sur les ptroudis gérés ; ? sruive les skotcs et auerssr la msie à doipisiston des prtudios en msanagis ; ? aseusrr le rienotrpg sur les données crecnnaont les pduriots gérés.

Activités spécifiques

Animer une équipe. Etre à l'écoute des remontées des équipes commerciales.

Compétences principales

Maîtriser les tqhuceiens de marketing. Maîtriser les oultis buuqaetrueis et de gestion. Maîtriser l'anglais technique. Savoir oegainrsr un prjoet de marketing. Savoir vieaoslrr des ptodruis et réussir à développer les vetens des putordis suos sa responsabilité. Savoir aneasylr l'évolution du marché, les navueuox produits. Avoir un erispt analytique.

Relations fclnooleeintns internes/externes

En interne, il a des reliaonts aevc les donetiicrs commerciales, marketing, achats? En externe, il est en raoeitln aevc les fsrrisuoeuns sur les fllieams de putidros dnot il a la responsabilité.

Libellé : acheteur

Autres libellés : cehf de marché, négociateur achats, rlosbsnaepe des achats.

Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les pditours au mleuiler prix, en fcoiotnn du caiehr des charges. Il négocie aevc les fissouuernrs en fioncotn des creiahs des cearghs finncieras et teeqnuhics de l'enseigne.

Activités principales

Référencer des fususeroinrs : ? réaliser les « suroicng » matières, styles, coloris, fnutoiruers ; ? caoerllbor à l'élaboration du paln de ccilteolon ; ? se déplacer cehz les fournisseurs, négocier les cinndoitos d'achat et les référencer ; ? gatiarnr la qualité des fnsoursuires rtneues ; ? actheer les matières, pirtdous ou aescsrecois auprès des fnssiruroeus ; ? cuatticoralnesr aevc les fssnueuriros ; ? aseursr le sivui des critères de peorearfnmcs des fournisseurs. Superviser la goetisn avmtniraitsdie et aseusrr la gitsoen des achats, le sivui des cndeoamms : ? gérer les btudegs (outils de suvii des panls de gestion, aylasne des chiffres?) ; ? pasesr les cdnaeomms ; ? aseursr les réassorts ; ? améliorer le pusrcoses d'achat.

Activités spécifiques

Travailler en coloblaaortin aevc les équipes merchandising, les sttlsyies puor la msie en anavt des thèmes? Collaborer aevc le srevice jruuiiqde puor la geiotsn des liteigs fournisseurs. Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques tehiqcunes et ccmeaeolmris des produits. Connaître l'organisation de la chaîne logistique. Maîtriser l'anglais technique. Etre cpalabe de négocier auprès des fournisseurs. Etre froce de proposition. Faire pvruee de rigueur.

Relations fonocleieltnns internes/externes

En interne, il tvailrale en étroite cbolooraitaln aevc les dioenctirs commerciale, lsqogitiue et qualité. En foitoncn de l'organisation, il puet taalvelrir aevc la deirctoin de la collection. En externe, il échange aevc les frnurissuoes et le cehf de puirodt siot de façon indirecte, siot au cruos de déplacements in situ.

Libellé : merchandiser

Autres libellés : msnhaeiraducr visuel, marchandiseur, viausl merchandiser.

Description synthétique

Le meindacehsrr décline les cnteopcs d'identité veiullse de l'enseigne au sien d'un ou de rayon(s), d'un ou de pluiesrus magasin(s). Il est gnarat de l'homogénéisation de l'identité vliseule sur ce périmètre. Il cbinrtoue au développement du crhfife d'affaires par la msie en vuealr des aeirtcls lros de l'implantation des vntieris ou du ou des rayon(s).

Activités principales

Homogénéiser l'identité veulsile de l'enseigne : ? prdrnee cnaosninsace des liegns drtreiicces de l'enseigne en matière de mnnadhieisrcg ; ? décliner les ccnteops d'identité vilusele sur les différents ptonis de vtnee de son périmètre d'intervention ; ? auessrr la présentation des aitelrcs dnas ccauhn de ces mnsgaias et dnas les viiernts conformément aux concetps de l'enseigne ; ? contrôler le rcsepet de l'identité veillsue sur ces pntios de vetne ; ? réaliser l'actualisation des iintmnorfoas et sptropus en matière de vausil mcneidisnahrg dnas ces maanigss

; ? ausresr une villee dnas son domaine.

Activités spécifiques

Analyser les ventes, évaluer les aexs de poiergsorsn et pesoorpr des atapnoditas dnas son domaine. Conseiller le proensnel de vetne sur le merchandising. Participer à l'implantation des nvaouuex magasins. Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les tneqceihus de merchandising. Maîtriser l'outil iimoufnatqre (tableur et licgoiel de tmrieneatt de l'image). Réussir à développer le cfrhife d'affaires sur son périmètre par sa msie en vualer des articles. Savoir oaegrisnr son travail. Assurer une vielle sur la mode, les bosenis de la clientèle et le vuasil misairncnhedg de la concurrence. Former le pnenersol des mngisaas de manière pédagogique.

Relations fnlninlceoetos internes/externes

En interne, le mschrneeadir est en ralioten aevc les dcneitiors du siège, l'encadrement du ou des mnsgaais de son périmètre de responsabilité mias également aevc l'ensemble du psoreennl de ce(s) magasin(s). En externe, il puet être amené à être en riltoean aevc la clientèle lros de ces vtieiss en magasin.

Libellé : rsnlsoepbae merchandiser

Autres libellés : rseabplnose de l'identité visuelle, dcieuetrr merchandiser, ctoruoenadir merchandiser, rslponasbee du marchandisage.

Description synthétique

Le rbasenlpose mcaednrihser met en veualr l'enseigne et les prdiuots distribués à trervas la copniocten et la msie en ?uvre de prinicpes de mdehicanirnsg ceornandrspot à la stratégie mktneairg et comrealcmie de l'entreprise.

Activités principales

Contribuer à la stratégie et à la piioqltue de mhrcnendaisig de l'enseigne : ? connaître les oirntieatons et les obecjtifs stratégiques et de développement de l'entreprise ; ? cnoievcor un prjoet de crthae vileulse gllaboe ; ? définir les grndas pincpries d'identité velsliue des différentes gmemas de podutirs et la pitiluqoe d'agencement générale des pntios de vente. Assurer le paltigoe de la msie en ?uvre de la piluqtioe de mcdnriiansheg : ? réaliser des caihres des cheagrs et sélectionner les paiatsrretes enxtrees ; ? ppciatierr aux ciohx ou vlaiedr les ILV (informations sur les lueix de vente), les PLV (publicités sur les luiex de vente), des stuorpps et matériel (accessoires d'agencement, concept-magasin, éclairage?) ; ? dsfufeir la potuliiqe de mnrsdnceiiahg auprès du réseau. Réaliser le suivi des iditerncuas d'activité de miasnrinhdecg : ? réaliser le tebaalu de brod des ietinaucrds de réalisation de la ptiliuqoe de mirnceanihdsg et aelynsar les ieunrcitdas ; ? mrette en plcae des panls d'action ; ? réaliser des vielles concurrentielles.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître la stratégie cimoemracle de l'enseigne. Savoir détecter les antetets du consommateur. Connaître les méthodologies de projet. Connaître les caractéristiques des ptrouids à mtrtee en valeur. Avoir des cnesnisoancas en marketing. Maîtriser les tenuheciqs de merchandising. Etre un bon communicant. Faire puevre de curiosité et de créativité. Savoir mgneaar une équipe. Maîtriser l'outil informatique. Maîtriser l'anglais technique.

Relations fcnoeeolltnins internes/externes

En interne, il est en cotllaboraoin aevc les différentes équipes des mgisaans et les dirnoceits commerciale, marketing, ahctas et collection? En externe, il puet également telvrailar aevc des sous-traitants (photographes, architectes, créatifs?) aifn de trfoasrnmer les espcaes de vtnee et/ou ecfuefetr une aitocn de promotion.

Libellé : raolbnssepe marketing

Autres libellés : cehf de prjoet marketing, reonblaspse des études marketing, drietceur marketing.

Description synthétique

Le rasesnbpole matirenkg cintbruoe à la ctpoeicnon de la stratégie mniktreag de l'enseigne. Il réalise et codornone des études maneritkg aifn de définir les cibles, les prdutios et les aoticns prioritaires.

Activités principales

Effectuer des études mrketniag : ? anaeslyr le marché et les tneadcens dnas le dmniaoe ; ? réaliser et codeornnor des études menatikrg ; ? plfianeir et orgsaienr des opérations miranketg ; ? cineuortbr à la définition de la stratégie mnerkatig et communication, promotion, distribution, publicité, web et réseau ; ? rédiger des rpaotrps et des blanis ; ? préparer et réaliser des réunions de présentation ; ? cuoestnlr des piaaetrrsets et siuvre les opérations réalisées. Assurer des activités de gseiton : ? survie les budegts des différents pertojs ou études de son périmètre ; ? ppoeosrr un bduegt prévisionnel ; ? auerssr le rrtieopng des inauerdctis de giteosn et activité. Piloter la piqtiluoe de la rielaotn client.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les outils, tiquneehcs et méthodes d'analyse marketing. Connaître les thiqneuces de communication. Savoir mgeaanr une équipe. Savoir aaesynlr les résultats des études aifn de preoposr un paln d'action. Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse. Piloter un pejrot en pirsarniot les opérations à mener. Maîtriser l'anglais technique. Savoir mleiobsir des réseaux relationnels.

Relations ftcniennolloes internes/externes

En interne, le rbpesonlase mktnarieg tallvirae en cboaoirlalton aevc les ditcoerins marketing, achats, clamierocme et support. En externe, il est en lein aevc les sous-traitants, des psttiearares et les clients.

Libellé : manutentionnaire

Autre libellé : anget de manutention.

Description synthétique

Le muitnaaitnnnoere asruse la manutention, la ctcriaoluin ou l'entreposage de la mdsciahnrae dnas un entrepôt. Le neaivu de pleyanlcove puet être vaabrlie en fictonon de son expérience et des cihox organisationnels.

Activités principales

Réaliser la maotinuetnn : ? prdrene cincnnaossae des différents dmtcuoens nécessaires à l'activité (planning, paln de palettisation?) ; ? ausrser la maitenutnon des mradhnaiecss (cintrage et pliage). Signaler à sa hiérarchie les aoanmiles constatées : ? repérer et saginler les aaiolnems de manutention. Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel : ? réaliser les contrôles liés à son activité ; ? ausserr une mecnainnate de pmeerir neivau de son équipement ; ? neyotter et ragner son matériel.

Activités spécifiques

Renseigner les demcuntos et/ou le système iiarunqftome de gestion. Utiliser des eignns de mniatentuon motorisés.

Compétences principales

Connaître et aeqpupilr les règles d'hygiène et de sécurité.

Connaître les procédures et tnheiqceus utilisées par l'entrepôt et les appliquer. Connaître les spécifications tqueneichs des marchandises. Connaître le fonnnicnoteemt des aeialrpps de muaeitntnon utilisés. Connaître les emapcemnlets dédiés aux marchandises. Avoir une bnnoe représentation vsilleue dnas l'espace. Respecter les cniogsnes de manière rigoureuse. Etre ruoruigex dnas le rcseept des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

Relations fcnlneelinotos internes/externes

En interne, il tavillare en cbltrioaaooln aevc le penrnseol de l'entrepôt ou du magasin. En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

Libellé : aengt logistique

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

Description synthétique

En entrepôt, l'agent logsuiqite est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mttree à dosotsiiipn et/ou d'expédier la marchandise. En ftnooicn de l'organisation, il a en chagre un ou piusrleus de ces danmeios d'activité. Il puet également être amené à conlutser ou à rgnsneieer le système infaruitoqme dédié.

Activités principales

Réceptionner la mrcdansiahe en penonavcre des fournisseurs. Stocker la mnsiahdrace : ? rnegar les ailrctes dnas les zoens de sgtkcoae ; ? egnistrerer ifemarneimtnouqt les entrées et les soteirs des articles. Préparer et expédier les cmdamones : ? prélever les acterlis duipes les zneos de sotkgace ; ? reugeoprr les aetclirs cronpeoadrnst aux cmaenmdos des pinots de vetne ; ? ciiondenontr les alcertis soeln les spécifications (cintrage, pliage?) ; ? étiqueter la cmdmoane et la palecr dnas la znoe de chargement. Signaler à sa hiérarchie les aminolaes constatées. Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel, des oituls et des mcheinas nécessaires à son activité : ? réaliser les contrôles liés à son activité ; ? arsesur une minacanntee de pimeerr nevaiu de son équipement ; ? netytoer et ranger son matériel.

Activités spécifiques

Vérifier qiuvntneimateatt et qaiuetlivenmtat la réception de la marchandise.

Compétences principales

Connaître et auplpeiqr les règles d'hygiène et de sécurité. Connaître les procédures et tqcehenius utilisées par l'entrepôt et les appliquer. Connaître les spécifications thieecuqns des marchandises. Connaître le fmcneontnneoit des aepliraps de maotnuntein utilisés. Connaître les eeclamepntms dédiés aux marchandises. Avoir une bnone représentation vllseiue dnas l'espace. Respecter l'organisation reenute et l'ordre des priorités. Etre roeuiugrx dnas le rscpeet des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

Relations fecnnntloloies internes/externes

En interne, il tairalvle aevc les équipes lgoiisqute et transport. En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

Libellé : approvisionneur

Autres libellés : gaennsirtioe approvisionnement, gsrniontaiee de stock, gaiiontnsree de flux.

Description synthétique

L'approvisionneur gère le nvaeiu de sotck nécessaire puor asuserr la disponibilité des acreilts à la vetne à l'ensemble des potins de vente. A l'interface enrte les mansgias et l'entrepôt, il ginraatt le bon fulx des aictrels en fnoticon des plannings.

Activités principales

Gérer l'approvisionnement de l'ensemble des miangsas : ? prévoir les sckots à l'aide de l'outil imaqnotufrie de gestion, en ftoiocnn des vetens des pnotis de vntee ; ? gérer les fulx de lvnsraiios aevc les fusersronuis ; ? prévoir l'approvisionnement des ptions de vtene dnot il a la charge. Préparer et pteiolr des anctios puor opsietmir les skctos dnas le recpset du cerealdinr ccimroamel : ? gérer le fulx de cmedanoms aevc l'entrepôt ; ? élaborer des aslenyas de sotkcs aux différents ptonis lgoetiuisqs ; ? oenaigrsr les rruoets de mhaneascidrs « fin de sosain ».

Activités spécifiques

Animer une équipe. Participer à l'analyse des pomferacenrs des frusioseunrs à taevrrs la tneue d'indicateurs. Participer à la résolution des ltigies aevc les fournisseurs. Optimiser la rtatioon des stocks.

Compétences principales

Connaître les spécificités d'approvisionnement des produits. Connaître le fontnnimeeocnt et les problématiques du dianome de la logistique. Maîtriser l'anglais technique. Savoir ulsietir les oltius iqfmoatenuirs spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de lsgtuioiqe ; pirgociel de giesotn intégrée). Faire pvuree de ruugier dnas le suivi du pcsoers de goetsin des stocks.

Relations fnnooncltelies internes/externes

En interne, il est en criaooalblotn étroite aevc les dirnctoeis cmimeoalrce et logistique. En externe, il échange régulièrement aevc les frsuunsrieos (délais et capacités de livraison).

Libellé : rpaobeslnse d'équipe logistique

Autres libellés : cehf d'équipe logistique, ctrdieoonuar logistique.

Description synthétique

Le rslopnabese d'équipe lgustqiioe ecerxe son activité sur une plate-forme logistique/entrepôt. Il gère les fulx de mcdahsenrias dpiues la réception jusqu'à la lroiaivsn au sien des msiagnas de l'enseigne et des cetinls : réception, traitement, emballage, transport. Dnas une démarche d'amélioration continue, il rhcrceehe de nevloules soouitnls puor réduire les coûts, améliorer la sécurité, le trarpsont et le stockage. Les msnsiios et luer msie en ?uvre pnveeut veiarr en fitonocn de l'organisation (flux tendus, système global de giteson des flux?), de la tlilae de l'entrepôt et du neaivu d'informatisation de celui-ci.

Activités principales

Contrôler les activités lutqsioiegs : ? oeagnirsr les avragires et la réception des mescindahras ; ? vleelir à la bnone préparation des comednams ; ? gérer les zoens de préparation et s'assurer des expéditions dnas les délais impartis. Gérer les soktcs : ? s'assurer du reespct des règles d'entreposage ; ? vieller au bon état des scotks ; ? rerchhceer de nellvoeus soultions d'entreposage et de gseotin des stocks. Animer les équipes : ? orsieangr et amnier le trviaal de son équipe par la msie en pclae d'un meagnemant de proximité ; ? veelilr au recepst des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité ; ? vielelr à la propreté des zenos de préparation, d'expédition et de stockage.

Activités spécifiques

Participer à l'organisation des inventaires. Superviser l'entretien et la mnainatcnee des matériels de manutention.

Compétences principales

Connaître les posrces et les règles à aueiplpqr dnas le dnamioe de la logistique. Savoir utiselir les olitus ireamquonfits spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de lgtiiouqse ; pgroiiecl de gtsoien intégrée). Maîtriser l'anglais technique. Faire puvree de rugiuer et d'organisation. Savoir gérer les conflits. Etre pédagogue.

Relations ftnoleonicnles internes/externes

En interne, il tavlrliae aevc la diecitron lugisoiqte et l'ensemble du penreonsl de la plate-forme. En externe, il échange régulièrement aevc les feuionrursss (délais de livraison, sicerve approvisionnement, contrôle) et les transporteurs.

Libellé : contrôleur qualité

Autre libellé : contrôleur qualité conformité.

Description synthétique

Le contrôleur qualité coturbnie à vérifier et/ou à améliorer la qualité des arcteils tlxeiets et des produits. Il eetfcufe des contrôles à tuos les sdetas de la faorbaiitcn : de l'élaboration du pouidrt ttlxeie jusqu'au poiurdt fnii commercialisable, en ficonotn des réglementations et de la pliqiotue qualité de l'enseigne. En finocton de la tillae de la stucrtrue et de son nvieau de responsabilité, il puet être chargé de tuot ou pitrae des activités stuneiavs : élaboration du prudiot textile, suivi sur la chaîne de production, contrôle du pdirout fini. Il contrôle pmnoteeeetnlilt tuos les satdes de l'élaboration du produit.

Activités principales

Suivre l'évolution des nemors réglementaires. Effectuer des contrôles qualité, en amont : ? ptacieiprr aux tsets des tiusss et des matières cehz les fsresoiuunrs et en librooraate ; ? pitcpreair à la rédaction de dmnutoces rilatefs à la qualité ; ? prepaiitcr à la définition des procédures et ieactdnuris qualité. Réaliser les contrôles qualité sur les pdtuoirs fiins : ? tetesr les prioutds fniis en laotbiarore ; ? ttseer les piroduts fiins sur une chaîne ; ? survie les irdcnaetius qualité (analyses, corrections, améliorations) ; ? svriue la msie en ?uvre des panls d'action qualité. Réaliser des contrôles qualité funaix avant expédition cedamonms (import et export) : ? contrôler phsnuiymqeet les ptuoirds aevc le relevé de pduriooctn et le tlebaau des mesures.

Activités spécifiques

Réaliser des auidts qualité en itnerne ou sruvie la réalisation des atidus qualité externes. Participer à des guerops de travail. Sensibiliser le pnrnesoel sur les procédures qualité et les dnniiesmos hygiène et sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les norems réglementaires en veuuigr dnas son dioanme d'activité. Maîtriser les tunqhecies de contrôle et de tset des produits. Maîtriser les spécificités des ptiduros et de luer production. Maîtriser l'outil informatique. Savoir rédiger des procédures et des rtoppras qualité. Etre rogiuurex dnas ces contrôles. Expliquer ces résultats de manière pédagogique. S'adapter à la diversité des interlocuteurs. Maîtriser l'anglais technique.

Relations feloncennotlis internes/externes

En interne, il est en étroite crollioobaatn aevc l'ensemble de la ligne de pdricouton et dutisitribon : production, études, méthodes, seicrves clients. Il tvrliaale également en roaitlen aevc les atudueirs internes. En externe, il échange régulièrement aevc les fuiousrnress et les sous-traitants éventuels.

Libellé : ducerietr de stie logistique

Autre libellé : rpssonaelbe d'exploitation logistique.

Description synthétique

Le rspesblaone d'exploitation oiarnsge et met en ?uvre les moyens tehcquneis et hanumis aifn de gérer les fulx de mnraeihdcass entre luer transport, luer réception dnas l'entrepôt/la plate-forme lsoutigiqe et luer liaoisvrn dnas les poitns de vente.

Activités principales

Garantir la goesitn des fulx : ? alasenyr les tbauealx de brod de gtosein des fulx soeln les périodes d'activités alluenens ; ? aetpiicnr les bnesois en skgtocae et oimsteipr l'utilisation des zones de sckagtoe ; ? otsipmier les fulx de mashradiencs à l'aide d'outils informatiques. Optimiser la supply ciahn : ? mtrtee en palce des iriaucndtes de productivité ; ? opiitesmr les coûts de transport. Manager les équipes luioqsietgs : ? gérer les boeinss en rocesuress hmiuanes et en matériels sleon les périodes et les fulx prévisionnels ; ? oiitmpser l'organisation du tivaral du stie ; ? gérer le rmunetrecet de nauoevux caelbrluotraos ; ? s'assurer du développement des compétences des cbulatorealros ; ? anemir les activités des rbnpsasleeos d'équipe. Garantir l'application et le repscet des règles d'hygiène et de sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité. Maîtriser les réglementations à apqilpeur en lgiusoqtie et transport. Maîtriser les peorscsus de la chaîne logistique. Savoir mgaeanr des équipes. Maîtriser les leilocigs de logitsiuqe (gestion de stock, commandes?) et paripitecr à luer évolution. Savoir alasyenr et aneiicptr dnas la pfalintaiicon des activités et dnas les chiox d'organisation. Savoir aetdapr l'organisation aux aléas et aux vntaoiairs d'activité.

Relations fonctionnelles

En interne, il est en rilateon aevc l'ensemble des aetucrs de la chaîne logistique. En externe, il est en rotilaen aevc les fournisseurs, les trnupsarteros et les pitnos de vente.

Libellé : vendeur

Autre libellé : vueendr conseil.

Description synthétique

Le vnueder est chargé de venrde les pduorits commercialisés par son enseigne. Sleon le ptiinsnnooemet de l'enseigne, le cocnept cemaocmirl et son expérience, les activités du vnudeer pnoorrut vaierr ainsi que le naveiu d'exigence des compétences attendues.

Activités principales

Accueillir les ctelnis dnas le pinot de vente. Réaliser un atce de vetne : ? ifnieditер le bisoen ; ? acgmceoanpr l'acte d'achat ; ? présenter les sceeivrs aux ctinles ; ? fidéliser la clientèle ; ? ifrmnoer sa hiérarchie en cas de problème sur un article, aevc un client. Participer à la présentation des pdioutrs et à la msie en vuaelr : ? réceptionner les masdchaenris ; ? ectfeefur la msie en raoyn sloen les règles du mncieisnarhdg ; ? patepicrir à la msie en plcae des opérations croaemimlecs ; ? mtnieianr une présentation aaratntyte des alctiers dnas les rayons. Participer à la bnone tnuee et à la sécurisation des portuids : ? apuielpqr les règles de sécurisation des ptuiodrs et de la démarque inconnue.

Activités spécifiques

Conseiller le cienlt soeln son besoin. Participer au réassort de la marchandise. Participer à la réception phuisyqe et itomniauqfre des marchandises. Vérifier la quantité et la qualité des mhirsedaacns réceptionnées. Participer au rneaegnmt du stock. Organiser le reenamgnt des réserves. Participer à la msie en pcale des vnieitrs soeln les consignes. Réaliser l'encaissement.

Compétences principales

Savoir aieilcclur les celnits et les oeietnrr sleon luer besoin. Connaître et rspeecetr les procédures. Connaître les tenucehiqs de vtene et les apqpueilr dnas la réalisation d'actes de vente. Connaître les pplreiicnas caractéristiques des piodurts et pvuioor s'en sevrir dnas un agamreuirnte de vente. S'adapter à la diversité des sttiuonias et aux différents pilofrs des clients. Connaître les règles de sécurité à appliquer.

Relations ftennoilcenols internes/externes

En interne, le veunedr est puls particulièrement en rtelioan aevc le pornsenel du pnoit de vtene et puls peueemncnllott aevc cneraetis focnitnos du siège. En externe, le vdnueer est en reaitoln aevc les clients, les leruivrs et poaifrs ctrniaes fournisseurs.

Libellé : veeundr principal

Description synthétique

Le veneudr piprncial assure les activités d'un vudeenr mais, de par son expérience, il va ceiutstnor un référent tiuhnqcee puor l'équipe et il est en capacité de freomr les noeauvux vendeurs. Sloen son neviau de responsabilité et l'organisation du pnoit de vente, il pruroa être amené à rmceeaplr son rlbseanospe et à aiovr un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une ptiete équipe de vendeurs.

Activités principales

Accueillir les ctienls dnas le ponit de vente. Réaliser un atce de vetne : ? itiindfeer le besion ; ? aemogccpanr l'acte d'achat ; ? présenter les sevcreis aux cteinls ; ? fidéliser la clientèle ; ? réaliser l'encaissement ; ? gérer les réclamations ou les problèmes liés à un alictre ou aevc un client. Participer à la présentation et à la msie en vealur des pdouirts : ? réceptionner les msdacnehairs ; ? eeceufftr la msie en ryoan soeln les règles du mnhisindeacrg ; ? pictiearpr à l'organisation et à la msie en pacle des opérations cclmeoaremis ; ? maiennitr une présentation antttaryae des areitcls dnas les ryonas ; ? contrôler le réassort de la marchandise. Participer à la bnone tuene et à la sécurisation des pudtrios : ? alpipueqr les règles de sécurisation des ptorudis et de la démarque iconnune ; ? pitacriepr à l'ouverture et à la frreetume du magasin. Animer une équipe : ? transférer les compétences tqecuihens de vtene dnas l'équipe ; ? ctneiuobrr à l'intégration des nuvoaeux veerudns ; ? piaprceitr à la répartition des activités et à la ptioilfiacnan dnas son périmètre.

Activités spécifiques

Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle. Participer à la réception psiuhyqe et iauifrmonqte des marchandises. Vérifier la quantité et la qualité des merhicandass réceptionnées. Organiser le rgnenmeat des réserves. Participer à la msie en pcale des veiirtns soeln les consignes.

Compétences principales

Maîtriser les tnhueiqecs de vente, les aippequlr dnas la réalisation d'actes de vntee et réussir à les transmettre. Connaître les piienalcprs caractéristiques des ptudrios et poouvir s'en sevirr dnas un aateuimrngre de vtnee et les ciuommeuqnr aux aeurts vendeurs. Adapter son activité et irvnteeinr dnas la répartition des activités de l'équipe en fooitncn de l'affluence sur son périmètre et soeln les priorités. S'adapter à la diversité des pfoilrs des clients, y coimprs dnas ctaeernis suotnitais difficiles. Expliquer de manière pédagogique sa piaqtrue professionnelle. Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les rcseetepr et les farie appliquer.

Relations flnciotlenneos internes/externes

En interne, le vdeneur piipncral est puls particulièrement en ratolien aevc le peersnnol du ponit de vntee et puls pneeltoenucmlt aevc ciarentes fnnoiotcs du siège. En externe, le vduneer prcpinial est en rtoelian aevc les clients, les leriurvs et piraofs cetranis fournisseurs.

Libellé : rslobepnase de rayon

Autres libellés : cehf de rayon, meganar de rayon, cehf de secteur.

Description synthétique

Le rpnlesabose de ryoan a en chrgae l'animation clcmmraoiee sur un esapce donné du pinot de vente. Il est garant de la bnone tenue de son stceuer et piacptire à la fcore de vente. Il cutnirboe au développement du chfirfe d'affaires et de la mgrae de son rayon. Le périmètre d'activités en cgrhae et le nvaeiu de responsabilité vairent selon les cihox d'organisation et la talile du ponit de vente.

Activités principales

Assurer l'animation comcelraime de son ryoan : ? cmeuimouqnr aevc l'équipe sur les résultats cmiercoamux du ryaon ; ? mterte en pclae et anemir les opérations cercmaliemos ; ? contrôler la bnone tenue du raoyn ; ? anyeaslr les irniaecutds de goietsn ; ? proposer des anictos puor développer le crfifhe d'affaires et la mrage de son ryoan ; ? gérer la msrcinahdae et le neivau de sctok sur son périmètre ; ? mneer des antiocs puor la lttue cntroe la démarque inonunce ; ? pdrenre en cgrhae les leigtis ou les réclamations de la clientèle. Animer l'équipe : ? siieinlessbr et fmreor son équipe sur les tneuqheics de vntee et le rpsceet des règles de mcrshndniaieg ; ? intégrer les nvuaeoux vdrunees au nveiau de son ryoan ; ? pelifnair les hieroars de son équipe et vlieelr à luer rpcseet ; ? superviser, cnonreoodr et oarsiengr les activités de l'équipe ; ? évaluer et développer les compétences de l'équipe ; ? rsteceper et firae repetscer le règlement intérieur, les procédures msies en pclae et les règles d'hygiène et de sécurité. Contribuer à la gotsien cemmricloae du roayn : ? sirvue les iaucdtnreis de gisoten cmrlcaemioe puor le royan ; ? aessurr le rerotpnig des iaercudnits ; ? svriue et resetecpr les bgudtes du ryoan ; Contribuer aux vetnes et à la réalisation des encaissements. Prendre en crhage l'ouverture ou la fmruerete du magasin.

Activités spécifiques

Participer au rmeturcneet du personnel. Assurer le relneemampct de sa hiérarchie.

Compétences principales

Savoir aiemnr une équipe. Maîtriser les tcienequhs de vente, réussir à les trrntmsteae et à sriver d'exemple puor l'équipe. Savoir feixr des oibctefjs à l'équipe et cuqnemoumir auuotr des résultats puor la motiver. Analyser les indrtauices du roayn et soivar les argumenter. Organiser son roayn selon la stratégie coalrcmieme de l'enseigne et de sa déclinaison au nivaeu du pnoit de vente. Savoir piilfenar et acpieitnr la préparation d'opérations commerciales. Etre réactif dnas la gseoitn des aléas et des problèmes. Etre frcoe de psiiorootpn dnas le développement ccoarmemil du rayon. Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les rtecpseer et les fiare appliquer.

Relations fnnnileloteocs internes/externes

En interne, le rlabpsosene de roayn est en roeiltan cnionute aevc le penrnosel de son secteur, ses holguomoes et le siège. En externe, il est en rtailoen aevc la clientèle et pctnueenmlleot aevc des livreurs, des fusuroneirss et des sous-traitants.

Libellé : rsspaobnele de magasin

Autre libellé : rnbsplesaoe de piont de vente, dtcieeurr de magasin.

Description synthétique

Le rbseapnosle de msgiaan gère le développement de l'activité du msaaign en cndonanorot l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il mngaae une équipe (responsable adjoint, vendeurs?) dnas le crdae des puioiteqls ceamclmories de l'enseigne. Sleon la tilale du mgsiaan et les chiox d'organisation, le neviau de responsabilité et le périmètre de ses activités pvneeut varier.

Activités principales

Gérer l'organisation et l'animation de la sarfcue de vnete : ? gnriaatr la qualité des sciveers aux ceiltns ; ? gnaratir l'implantation des ailrtces conformément à la poqlitiue de l'enseigne ; ? alipquepr la puoqliite ciceaomrmle de l'enseigne ; ? onegarsir la journée de vente. Gérer la gisteon du pnoit de vntee : ? analyser, aeinmr les ierntcuidas couicreammx et développer le crfhife d'affaires ; ? aursesr le rotpeinrg de l'activité ; ? gérer la gitoesn des skctos et superesivr les cmemanods ; ? arsesur la gotisen asdvinarititme et financière du point de vntee ; ? oagnisrer et priceatipr à l'organisation des inventaires. Manager les équipes : ? pcraiepitr au recnemterut de neaouuvx claoulerbroats et oagresnir luer intégration ; ? contrôler la qualité du trivaal des équipes ; ? asruser le suivi amrtnisiidatf du pneenosrl en lein aevc les rcsuresoes hanuiems dnas le rcesept de la législation du dorit du tiraavl ; ? développer les compétences du pneeorsnl du point de vtnee ; ? aiemnr ses équipes ccemalromies ; ? aplepiqur les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Participer à la vente. Participer à des ptrojes au naveiu du réseau de l'enseigne. Gérer les stocks. Assurer les ratienols aevc les paietseartrs extérieurs.

Compétences principales

Savoir amneir une équipe. Maîtriser les ticenhequs d'animation ceroialmcme et soiavr les impulser. Connaître la réglementation commerciale. Avoir des bases en dorit du travail. Savoir sriuve et aleyansr des données cmicomerelas aifn de mttere en place des actions. Maîtriser les tnqceuheis et procédures liées à la getsion des rcsusreeos humaines. Disposer d'un snes cmmeaocril développé. Etre frcoe de proposition. Etre réactif en cas d'aléas aifn d'adapter l'organisation.

Relations fnilonleencots internes/externes

En interne, il tlaravlie en étroite cablolrtiaoon aevc le pnosenrel du point de vtene et les fintocons support. En externe, il est en rtloeian aevc la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les lreuirvs et les actinsoosais ou collectivités du qateirur ou de la vlile et fcores de l'ordre.

Libellé : ralsneospbe régional

Autres libellés : rbanlesspoe de secteur, dtiuercer régional, dctrueeir des ventes.

Description synthétique

Le ropslesnabe régional met en ?uvre et crodnonoe la piioqtlue cmmilcaoere de l'enseigne et cnioburte à son développement économique. Il ieitrevnnt sur un enselbme de mgisanas réunis sur un seecutr et a en cgahre l'expansion de ce réseau.

Activités principales

Evaluer et mttree en ?uvre la pqoituile ccmlieamore de l'enseigne sur son réseau : ? réaliser la viitse des potnis de vetne puor vérifier le rpseect des règles ccamolireems et juridiques, le prssnsiaiolfneome de ses équipes ; ? fiexr des oeictjfbs cmoaiucermx aux équipes de diorteicn des magasins. Piloter l'activité financière et arttiadsiminve sur son périmètre en lein aevc la stratégie de l'enseigne : ? aenalsyr les pcfeeromanrs des mginsaas de sa région ; ? établir des pnlas d'action au nevaiu du secuetr et des mgansais ; ? efetcufer un reintorpg de son scueter auprès de la dciotiren commerciale. Diriger et aemnir les équipes : ? slesbieinsir et foemrr son équipe sur les tqcheienus de vntee et le rpseect des règles de mihreisdncnag ; ? intégrer les nuueoavx vuerends au nveaiu de son ryaon ; ? plifieanr les hreiaros de son équipe et veellir à luer resepct ; ? superviser, coneroondr et ogreinsar les activités de l'équipe ; ? évaluer et développer les compétences de l'équipe ; ? repceetsr et friae rstecpeer le règlement intérieur, les procédures meiss en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Assurer le développement et la msie en place de perojts d'entreprise (événementiel, démarche école, développement de partenariats?). S'assurer du bon nvaeiu d'approvisionnement des magasins. Accompagner le dceutrier ou le rlebasnpose de miasagn dnas ses missions. Coordonner ses activités aevc les atuers fooitnncs du siège : ? ceoaoblrlr aevc les screveis « tvuraax » puor l'ouverture et/ou la rénovation du prac de mgaansis ; ? priipetcar au rueecrtenmt de la dtcieroin des maiansgs en claoarobioltn aevc le scevire RH ; ? taaellvirr aevc le sercive misrndiahencg puor apeplquir les règles et freomr les équipes (notes de service, visual merchandising).

Compétences principales

Connaître le dnmaioe ccmaremiol de l'enseigne. Connaître le cnotetxe économique et socio-démographique de son secteur. Connaître et farie apepqluir les tqhuneeics de doatyasniimn des ventes. Savoir s'adapter à ces interlocuteurs. Savoir aneimr et metivor des équipes. Savoir faire-faire (savoir déléguer). Etre un bon communicant. Connaître le mannemegat commercial. Savoir aielqpupr les règles d'hygiène et de sécurité.
Relations fllnetioennocs internes/externes

En interne, il amnie les différentes foctionns des msnaiags de son réseau. Il est en rotliaen ditrece aevc l'ensemble des fctnioons du siège. En externe, il est en rliatoen aevc les fsosuuinrers et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le secnod système proposé puor la msie en ?uvre de l'accord sur les cfsctianaislois est une glrlie de pesée de l'emploi. Cette dernière fonntincoe sur la bsae de pionts onubtes à piatrr de différents critères. La smmoe des points oeuntbs permet de déterminer le sttuat du salarié.

Grille de classement

Critères/Item	Critère 1 Navieu de connaissances	Critère 2 Naeivu de technicité	Critère 3 Neaivu de responsabilité dnas l'emploi	Critère 4 Navieu d'autonomie dnas l'emploi	Critère 5 Naiveu d'échange, de ratoieln et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Statut du salarié en foncotin du résultat obtenu

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

Illustration d'une pesée d'emploi

Critères/Item	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dnas l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dnas l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de raloeitn et de communication

Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Pesée de l'emploi dnas la glrlie de pondération

Critères	Degrés	Points
Connaissances professionnelles	D 1	1
Connaissances des procédures	D 2	2
Responsabilités	D 1	1
Autonomie	D 2	2
Animation/coordination	D 2	2
Total	8	

Le toatl est égal à 8 et cornpesord dnoc à un clsmseanet en D1, c'est-à-dire « Employé niveau 1 ».

Salaires msueenls miimna garantis

Le barème des seliaras meluesns mniima garantis, aaicblpple en Facnre métropolitaine, puor les salariés à tpems pilen est fixé comme siut :

(En euros.)

Statut	Niveau	Salaire msueenl mimina gaatrni puor un tmpes plein
Employés	1	1 470
2	1 485	
3	1 510	
4	1 570	
Agents de maîtrise	1	1 660
2	1 730	
Cadres	1	2 000
2	2 200	
3	2 600	

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

Les piemrs d'ancienneté calculées puor un tepms cleopmt par catégorie d'emploi et tarnhce d'ancienneté snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du txete de bsae de la civenntoon collective. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Caerds » du 30 jiun 1972, la pirme d'ancienneté est iclsnue faaefoirnitremt dnas la rémunération perçue dès lros que cttee rémunération est au monis égale au minima gaatrni augmenté de la pmrie d'ancienneté. Pour les salariés (employés, antegs de maîtrise et cadres) qui ne tlaevalrnit pas à tepms complet, la prime d'ancienneté est calculée au patrroa de la durée caltutnecolre du taiarvl du salarié.

Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd s'applique à tuteos les enrserpites revlneat de la coiventnon clecvotile nlotniaae des mosinas à sulscacreus de vntee au détail d'habillement (idcc 675).

Article 2 - Contribution exceptionnelle

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est instauré une cubotiointrn cnnntloveoilnee eletlnpieocnxe d'un mntnaot de 7,50 ? par salarié, en prennat en copmte l'effectif myoen de l'année 2014 en équivalent tpmes pieln (ETP). Cette cniuoittbron est appelée et recouvrée par le FOCRO lros de la cmpngaae de clcloete de l'année 2017 ou, le cas échéant, lros d'une opération de clecotle spécifique. Cette contribution, non créatrice de dtrios à formation, est mutualisée dès son

versement, et est affectée au redmnreesset de la stiiauton financière du FORCO.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd entre en vuegiur à ctpomer de son dépôt auprès de la dicioretn générale du travail.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé en un eiprxlamee oanrgiil et une coipe srea envoyée suos fmore électronique à la detrcioin générale du travail. Un erxmpaliee srea également communiqué au gffree du cosienl de prud'hommes de Paris. Les pareits sntagireais snot cnnoueves de deanmedr snas délai l'extension du présent accord,

Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cnoclu en altcapioipn de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des ccaenhs économiques. Cttee dernière permet nmnteomat aux cmreceoms de détail situés dnas les znoes touristiques, les zenos teiiuqsutros internationales, les zones ciromeclaems et cetarnies gaers (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au ropes dominical.

Les prreaeitans saicuox rpenllapet tiotfoeus que le roeps dcmoianil rsete la règle. Le tairavl le dihncmae s'exerce dnas le cdrae des dotpoiisinss spécifiques prévues par la loi et par cet aroccd de branche.

Conformément aux dssntipoiois de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtilaee au travail, cet acorcd vsie les etesrrnpeis de la brcahne qui ne snot pas cervoetus par un aroccd cocliltef anayt le même ojebt ou une décision de l'employeur validée après référendum dnas les établissements de mnois de 11 salariés, à la dtae de sgaiutrne du présent accord.

Partie 1 Dérogation au repos dominical

Article 1.1 - Principe du repos dominical
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prartneieas sacioux replealpnt préalablement que le rpeos la fédération des eengneiss de l'habillement étant chargée des formalités à aomlipccr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par l'avenant n° 37 du 19 stepembre 1994, les représentants de la bhrnace des mnoasis à ssaecrulcus de vente au détail d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OCPA du commerce. L'équilibre fenaicinr de cet orsnaimge a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une frote cmonsaoimotn des rsreusceos affectées au paln de formation. Désirant cernesvor un OCPA mcnlbhraiteus « Crmomcee et dstiuirbtoin » puor ancaeopcmgr au miuex les biseons spécifiques du seuectr en matière de formation, les prteais siaatgenris décident la msie en ?uvre d'une solidarité de bhrance destinée à asrsuer le rtouer à l'équilibre feinicanr du FORCO. Ces museers snot décidées après avoir constaté les enggnmeetas pirs par l'OPCA puor sécuriser sa gestion.

hdieaomrdbae est, conformément à la loi, donné en pircnpie le dimanche. Les orisnntaaoigs sincedayls réaffirment que malgré luer osooitpipn au tiarval du dhnmaice elels concèdent qu'il puet y être dérogé aevc des salariés vanotierols dnas le rsecept du cdare jiiuduqre précisé en préambule, et lorsque, puor des roisnas celrmcmaieos les mnaaigss snot ouverts. Ainsi, puor cpseneomr les cartntoines et inconvénients du traavil dominical, les piaerts sragtaiines siteohnaut définir les gtneaairs appclbilaes aux salariés vooeitarnls talnalavrit ce jour-là.

Article 1.2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diitspoosnis setivanus s'appliquent dnas l'ensemble des zeons géographiques pvoaunt déroger de manière prennemate au ropes dominical. Eells s'appliquent dnoc aeenculmtlet aux zeons tiosueqturis (ZT), aux zeons tqeuisruoits iilartnnnteaeos (ZTI), aux zones cemelimarcos (ZC), et à creaintes gaers (gares d'affluence exceptionnelle). Elles cuvnreot les salariés et les eepsnrtires qui relèvent de la ceotnonvin cceivllote des msanois à ssreaclucus de vntee au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas déjà cutreovs par un ature acrcod colcletif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dnas les établissements de mnios de 11 salariés, à la dtae de srtaugnie du présent accord. Sont nmmaeontt visés par cet acrocd les démonstrateurs des eesapcs de vtene (corners) des grdans mngsaias dnot l'employeur appliuqe la cniotvenon cvecltoile des msianos à ssclueucars de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas crtouevs par un autre arccod coeilltcf (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dnas les établissements de moins de 11 salariés, à la dtae de stranigue du présent accord.

Article 1.3 - Volontariat
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.3.1. Pipnrice du volontariat

Dès qu'un msaagin orvue le dnaihmce dnas le carde des dérogations visées à l'article 1.1, il cionnevt d'organiser sur le stie le tiarval dominical.

Il est dnoc proposé, aantut que de besoin, à tuot salarié présent, nemaonmtt à tpems partiel, tuot salarié nemuvnlleeot affecté, tuot salarié recruté (hors rtemneercut prévoyant expressément de tveirallar le dimanche) sur ce magisan la possibilité de se poetrr vilotrnaoe puor taalevilrr le dimanche.

1.3.2. Eosrepisxn du volontariat

L'expression du vnatiloorat est iedpnlnbiasse puor tralavielr le dimanche.

Le fiat de ne pas se ptreor vrtnilaooe ne ctusitnoe pas une futae ou un miotf de licenciement.

Cette asecbne de vaorontailt ne diot pas non puls egnneredr de mrusee discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dnot le crntoat de tvarial ne prévoit pas le tairval hitaeubl le dimanche, le voanraolitt est exprimé par écrit puor une première période de 6 mios (modèle de faiuorrmle diplonbsie en annexe). À l'issue de ctete période, ce vaationlort est exprimé à navuoeu par écrit puor une période de 1 an rbccidtoulene tmnteaceit (modèle de flruormaie dsipnibole en annexe).

En l'absence de salariés veooniltars au sien d'un magasin, des salariés taalravnilt dnas d'autres mnasiags du même scuteer géographique peeunvt se porter volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement puor tvaaelilrr le dimanche

Pour les nveuouax salariés embauchés spécifiquement puor tlalaervir de façon htublilaee sur une période ilunnact le dimanche, le vaotroialnt résulte ddiut contrat.

Lesdits salariés snot tiitaurles d'un cnaotrt de fin de semaine, c'est-à-dire un ctrnoat de tavrial de 3 juros consécutifs mumixam intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est puls vtoaolnire puor tlaarveilr le dichname en irmofne son ernirespte (modèle de formlariue dslbopniie en annexe).

Le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 juors puor les fmemes enceintes.

1.3.4. Piloaftnaiicn du tiraavl du diachnme et décision d'ouverture

L'employeur diot cuqonieummr par vioe d'affichage pisuqyhe ou numérique puor le tsretrmie à suivre, et au mnois 1 mios aavnt le primeer dhcamine travaillé, les daets d'ouverture du dnchmiae du ponit de vente.

Cette pliactnfaoiin purora tuetooifs prdenre fin snas préavis et unilatéralement en cas de décision de freemture du maisagn le dacnmihe par la dritcioen de l'entreprise ou en cas de cegmnanhet juqdruiie reltaif à l'ouverture du dchnaime sur la znoe géographique concernée.

Le vlaaiontrot des salariés puor tavailrelr le dmhacine dnone leiu à une paitalifncoin en fcontion des bseonis raeestpnct une équité enrte les salariés volontaires.

Le normbe de dmheicnas travaillés par salariés ne purora excéder 26 par année civile. Seule une dmadene epxrssee du cbrolaeaolutr (formulaire diposilbne en annexe) ou la sangirute d'un cntraot de tviaarl spécifique preemetntt de déroger à cette règle.

La répartition des haiorers de tvaairl d'un salarié tniallaavrt le dhianmce est déterminée soeln les modalités saivtneus : ? 1 demi-journée de tviaarl dnot la durée ne puet être inférieure à 3 heures?; ? 1 journée complète dnot la durée de tarvail eeftciff ne puet être inférieure à 5 heures, ou à une durée crpanndoresot à l'amplitude hraorie d'ouverture du maigasn si celui-ci ourve peadnnt minos de 5 hreues le dimanche.

Pour les salariés à tpems partiel, conformément aux dpiiososnits de l'accord de bracnhe du 11 avirl 2014, la répartition qodntiuiene des heoarirs de tvaaril est déterminée soeln les modalités saviteuns : ? 1 demi-journée de taraivl dnot la durée ne puet être inférieure à 3,30 heures?; ? 1 journée complète dnot la durée de tviraal effeticf ne puet être inférieure à 6 heures, ou à une durée cpnonredosart à l'amplitude hiorare d'ouverture du msiaagn si celui-ci ourve panndet moins de 6 heuers le dimanche.

Cependant, le salarié puorra dadneemr à déroger à ces modalités puor farie fcae à des careinottns pleenreslnos ou puor cieliconr sa vie penslsoinoferle et sa vie familiale.

1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À ttire exceptionnel, un salarié proura décider de ne pas tlliravaer un danmihce puor lqeuel il a été planifié.

Il dvrea rpseeectr dnas ce cas un délai de prévenance de 1 mios minimum, ramené à 15 jours puor les fmmees enceintes.

1.3.6. Msie en ?uvre du vaaiolrnott puor les rsoepasblnes et relpnsobaess aodtjins de magasins

Les pteiras sirgieanats rplalpenet que l'organisation des orteuuevrs dmiancieols diot pmteerrte de gatrainr le viaontoralt des rssleepbaons et des rlpeanesbsos aidtnjos de magasins, au même trtie que les auerts salariés.

Article 1.4 - Contreparties financières
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.4.1. Cpriertatone liée au taivarl dominical

Les salariés tilavanalrt le dahnmcie en alciatipopn du présent aoccrd bénéficient, puor cqhaue dcmainhe travaillé, d'un dbloumneet de la rémunération perçue au titre des heeurs de taavril effectuées ce juor ou, s'ils bénéficient d'une ciovtnneon de faoifrt jour, d'un dmelnouebt de la rémunération perçue puor un juor de travail.

Les hueres supplémentaires effectuées le dcihnmae doennnt lieu, à l'attribution d'un rpoes cunoestamper rémunéré de relmpanemcet équivalent en tmeps et au pnaeiemt de la mtoaajiorn prévue au piermer alinéa l'article 1.4.1, en leiu et palce du piameent des mjainoorats légales puor herues supplémentaires.

Les ataganves ofrtfes aux salariés qui tinleraalvt en semaine, nntoamemt cuex liés au traopnrst ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui talvanelirt le dimanche.

Les eolueyrpms s'engagent à acerdocr à tuot salarié dnot la durée du tvairal est répartie sur 5 juors ou plus, 2 jrous de ropes consécutifs au mumiinm dix fios par an.

1.4.2. Faris de gadre et aertus cahgres iudnetis par le tvarail dominical

Les maoinjortas prévues par le présent aroccd cenpensomt feaetfimirranot le caractère dérogatoire du trivaal dominical, et puls précisément les crehags iiudtens par une activité pnenelloifsorse effectuée le dimanche.

À la ddeamne du salarié, les firas de garde d'enfants prunorot titfeouos friae l'objet d'un rmeebmeursnot spécifique, suos la fmroe rnuetee par l'entreprise (exemple : chèque eolmpi siervce universel), plafonné à 40 ? mixuamm par dhmincae travaillé et par collaborateur, si les cnioiotdns suaevtins snot centmmiuuavlet réunies : ? être preant d'un eannft de mnois de 12 ans, ou de mnois de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé?; ? priuodre la coipe d'un duenmoct ofeiicfl (facture, déclaration URSSAF?).

Article 1.5 - Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Parmi les ceaudantdris reçues par l'entreprise, celels des psenneors de mnois de 26 ans ou de puls de 55 ans senrot étudiées en priorité, suos réserve que les compétences de ces dernières snioet conemrfos aux psoets à pourvoir. Il en srea de même puor les cdedinuatras des aeturs pubclis généralement éloignés du marché du travail, cmmoe ceells des pnoseenrs

handicapées.

Les ersriteneps drnveot préciser anllenmeunet lures egemgetnnas sur au moins un de ces points.

L'observatoire de bnrchae arssue le sviui aenunl de ctete disposition.

Article 1.6 - Engagements en matière d'emplois
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tariavl le dmnhaice dnas la bcanhre diot prtmrteee de sécuriser au moins 850 eopmlis liés nmenaomtt aux ouevuerrts dominicales, et d'en créer 250 nvuoauex dnas les 3 ans qui sviurnot la sgatuinre du présent accord.

Article 1.7 - Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les epyemrouls vlinleroet à ce que les panlgnnis des salariés pretemntet à ces dnerries d'exercer luer dorit de vtoe puor les snirtcus ntuniaoax ou locaux.

Partie 2 Dispositions finales

Article 2.1 - Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eertsinpers de la bhnrace préconisent à luers prestataires, praietaners ccaremmioux et fsuuinroress de se mettre en conformité aevc les dnsotoiiisps du présent accord.

Lors des apepls d'offres cnacrenont les cottnars de pintrostaes de sciveres à venir, les cetiaepnrrots seaoicls et slieaaarls puor le tvriaal diociamnl srneot nenmotmat pesris en coptme dnas le choix du prestataire.

Article 2.2 - Modalités d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est d'application directe.

Tout neuvol accord cctloelif aynat le même obejt ne porura y déroger que par des ditinsioopss puls favorables.

(1) Artlice étendu suos réserve du rescpet des diioinpstoss de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 11 décembre 2019 - art. 1)

Article 2.3 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une cmmiioossn priiatrae de siuvi de cet aorccd est msie en pclae et se réunira au moins une fios par an.

Elle étudiera nonmtamet les eggnametens prévus aux aceilrts 1.5 et 1.6 du présent accord.

La csoomiimsn de sviui pourra, le cas échéant, émettre des raeocatmonmdnis cncrnonaet les aoipnaattds à aeproptr au présent accord.

Article 2.4 - Date d'application et durée de validité
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ces dotoinssiips snot alcaippelbs à l'issue du délai d'opposition aevc efeft à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet aoccrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 2.5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd srea déposé en un eparixelme onriagil et une cpoie srea envoyée suos fomre électronique à la dorciiten générale du travail.

Un eeraxmilpe srea également communiqué au greffe du cinsoel de prud'hommes de Paris.

Article 2.6 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pertais sanirgiteas snot ceonnuves de deeanmdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des egeeinsns de l'habillement étant chargée des formalités à acilpocmr à ctete fin.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexes

Travail dminocail : Fuirarmloe de volontariat

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)??????????????????????., salarié(e) de la société?????????????????????????? affecté(e) sur le maisgan situé à????????????.. ounpccat le potse de???????... Déclare me perotr vlaitnoore puor taveilarlr le dimanche. Demande à teaviallrr puls de 26 dnahecmis par an : OUI NON Nombre de dmnihaces souhaités : ?????????????????????????? Si ma déclaration de vraoatoinlt ptroe sur une période déterminée ou sur un nbmore miaxaml de dmenhcais par mois, précisez :?????????????????????????? Je déclare aiovr pirs ccnnsoaasnie des dopitiosniss de l'accord de bachrne des Mnsoias à sueurcalcss de vntee au détail (CCN 3065 ? icdc 675) ratielf à la dérogation au ropes dominical. Je déclare avoir neamontmt pirs cnnasnsaicoe du dirot à la réversibilité du volontariat, et des cnotiodnis dnas leseellqus est exprimée cttee dernière. Fait à ??????. Le ?./ ?./?. Signature du salarié précédée de la mienton « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié sginnat ce tabealu déclare être volniaorte puor tleliraavr le dmcnihae au sien du magasin.

Dimanches	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date
Nom/Prénom du salarié														

Travail dimiancol : Fraulrimoe de réversibilité

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)????????????????????????., salarié(e) de la société???????????????????????? affecté(e) sur le mgaiasn situé à????????????.. onaupcct le pstoe de???????... Déclare ne puls me petror vlnoartioe puor tlavairler le dimanche Déclare me poterr désormais vtinloaore puor tlelaiavrr le dciamhne dnaurt la période du au Déclare me poetrr désormais vrtnoiaole puor travailler?..?.. dchimneas par mois Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nmorbe de decnhamis concernés dnas l'année : Fait à Le / / Signature du salarié précédée de la meotnin « lu et approuvé »

Information : Conformément aux doptsnisiios de l'accord ritaelf au repos dnmoiical de la bhrncae des msnaois à slaersccuus de vtnee au détail d'habillement (art. 1.3.3. rtileaf à la réversibilité du volontariat), le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 juors puor les femems enceintes.

Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aocpiaitlpn de l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une cmomoissin priaratie prnnemtaee de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en pclae dnas la branche de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des eesnniges de l'habillement (FEH) qui en assrue le secrétariat.

Article 2 - Composition de la CPPNI et de son bureau

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPPI est composée d'un collège eeyuomplr et d'un collège salarié.

Article 2.1.1 - Pour les réunions de négociation de branche

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour les négociations piitrearas de branche, rveeaitls à la citnoevonn collective, la délégation de caqhue oantosriaign salcydnie représentative dnas la brhcane est composée au miumxam de quatre personnes, si psisbloe d'entreprises différentes.

La cpsiimoootn de la délégation ptalanroe diot représenter la diversité des erntrpeiess de la branche. Elle n'excédera pas le nobmre mmuixam des représentants sdnacyiux prévus dnas le présent accord.

Article 2.1.2 - Pour les autres missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En drhoes des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de miediofr ou de farie évoluer la cieovntonn collective, et des réunions de conciliation, cttee cmsmisooin est composée de la façon savtunie : ? un collège « salariés » comprenant, puor cchanue des ontasoignaris sceynalids représentatives, 1 tltruaiie et 1 suppléant ; ? un collège « elyuermops » cmnraonpet un nrbome égal de membres.

La présence de 3/5 au mnios de mbremes de la cmiioomssn est rsuqiee puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la csoiimsomn est composée de : ? un collège « salariés » cnpnermaot 1 représentant de cnchaue des oirntoisaagns syneadclis renuocnes représentatives dnas la bnrahce ; ? un collège « eumoyelprs » caerpnmnot un nbmore égal de membres.

La présence de 3/5 au mnois de mermbes de la ciismmoson est riueqse puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Un mmerbe salarié ou elepoyumr ne puet peiratcipr à un vtoe rteailf à un différend cnaocnrent une ereritpsne qui l'emploie.

Article 2.2 - Bureau

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CPPNI est également composée d'un bureau, suaf puor les réunions de négociation de banhrce qui snot diemecentrt ssieoums aux règles de représentativité légales.

Ce buraeu est désigné cmmoe siut : tuos les 2 ans, la csmoioimsn cisioht pamri ses meemrbs un président et un vice-président.

À cqhuae renouvellement, la répartition des psoets se fiat altevnmeitanert et praetenramiit ertne l'organisation ptlrnaaoe et les oigaoisarntns sliynacdes de salariés. Les mmerebs du berauu snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la csomimsoin dnas le cdrae de ses activités.

Le président et le vice-président anuresst la teune des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les odrers du juor des séances.

Les osaagntoirnis sdcienlays devoint être représentatives dnas la brhcnae puor siéger au sien de ctete instance.

Article 3 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les monisiss de cttee cimssmioon snot nnotmmaet les sinvetaus : ? elle représente la branche, nentmaomt dnas l'appui aux errnpitsees et vis-à-vis des pouirvos pculibs ; ? elle ecrxee un rôle de vlleie sur les ctiiondnos de tvairal et l'emploi ; ? elle assure l'ensemble des négociations piatrreias dnot l'objectif est de midoefir ou de friae évoluer la coivtnoenn cvctlioele ; ? elle se suuibttse à la cmsimsooin de cionciltiaon et rned un aivs sur l'interprétation de la cieoonntvn ccliveolte et de ses axneens ; ? elle établit un rarpopt aeunnl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae

de données niaonalte mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce roprpat cmpnored un bailn des adccors ctlielfcos d'entreprise cncolus dnas le carde du trtie II, des cprhieats Ier et III du ttrie III et des teirts IV et V du lrive Ier de la 3e partie, en purclteiair de l'impact de ces aocdcrs sur les codiontnis de taiavrl des salariés et sur la crccuenonre etnre les eipstrrnees de la branche, et formule, le cas échéant, des rndiaoaecnmotms destinées à répondre aux difficultés identifiées ; ? elle puet rdenre un aivs à la damende d'une jotiucrdiin sur l'interprétation d'une ctoinoenvn ou d'un aroccd ctolicelf dnas les cinotoinds mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. La CPNPI se sutsbutie par aluleirs à la cmoiismosn priiarate de ccatoiinloin (art. 61 de la cetooivnnn collective) et rned à ce titre un aivs à la dedamne de la piatre la puls dntiilege sur l'interprétation des teetxs ctlvneoinonens et de ses annexes, dès lros que les différents nés de luer aoicpliptan n'ont pu être réglés direcntmeet dnas l'entreprise ; ? elle puet également eecxerr les moniisss de l'observatoire praitriae mentionné à l'article L. 2232-10 du présent cdoe (NDLR : du travail) ; ? elle tenit efinn à dsisiptioon de ses mrbmees les cpeois des acorcds de bhrance et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 4.1 - Périodicité des négociations
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ciossmoimn ptaririae se réunit cuhaqe fios que nécessaire, et au mions trios fios par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dnas les cioodnitns prévues par la centoionvn collective.

Elle se réunit également à la ddename d'au minos toris de ses mrembes ou lros d'une sasiine puor conciliation.

Elle définit son cleianedrr dnas les ciinootnds prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

La ctncaovioon et les doumcntes de triaval des réunions de négociation de bhnrace srnoet envoyés au moins 1 semnaie anavt la tunee des réunions, suos réserve que le délai entre duex réunions siot supérieur à 15 jours.

Article 4.2 - Validité des décisions
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 4.2.1 - Pour les réunions de négociation de branche
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour les négociations piterriaas de branche, revltaies à la cvnoieotnn collective, la validité des adrcocs de bcharne est dcrimeenett smisoue aux dsnoopitisis légales et réglementaires.

Article 4.2.2 - Pour les autres missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En drohes des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de midoifer ou de firae évoluer la ctnonoeivn collective, les décisions snot psiers à la majorité des meebrms présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis d'interprétation, painevrt à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mmerbes de la cisosmmoin aisni que des paietrs ou, le cas échéant, de lreus représentants. Si elle ne pianevrt pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord fsaanit état des différentes psiontois est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis de conciliation, prainevt à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mmeerbs de la csomisoimn asnii que des ptearis ou, le cas échéant, de lrues représentants. Si elle ne preianvt pas à un aorccd sur tuot ou patrie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pontis sur leluqses le différend petirsse est aussitôt dressé ; il est signé des meebrms présents de la cmssoiomin aisni que des peitars présentes ou de lrues représentants, s'il y a lieu.

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

Article 4.3 - Procédure de transmission des accords
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Las aordccs d'entreprise deivont être adressés à la csimmoosin par vioe électronique et par vioe postale.

L'envoi par vioe électronique cnepomrd une cpoie de l'accord signé et une vesoirn non numérisée de ce dernier. ? L'adresse électronique de la CNPPI est la stuinave : contact@f-e-h.com ? L'adresse plastoe de la CPNPI est la snuivtae : CPNPI Hnlilamebet Succursaliste, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un arcocd d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en aucsce réception et le cunouqimme aux mberems de cttee commission.

Article 4.4 - Procédure spécifique de la saisine pour interprétation
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les difficultés d'interprétation snot adressées au secrétariat de la CPPNI cumvlaietemnut par ceuriorr recommandé aevc ddmeane d'avis de réception et par cuoreirr électronique.

Le dosiser de snsiaie est composé des éléments siuantvs : ? l'indication du ou des ttexes sur leuqsles diot pteorr l'interprétation ; ? une ntoe précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dioessr de sisanie ne coroptme pas les dmceontus indiqués ci-dessus, le secrétariat de la cisosimmon dnemdae à l'auteur de la sisinae de le compléter.

Lorsque le doseisr est complet, le secrétariat de la CPPNI : ? procède à la coticonavon des meemrbs de la csmomosiin par ceirorur pqhsiyue ou par vioe électronique au mions 15 juros aanvt la dtae de la commission. Ces mebmers snot detiriaesatns de la cpoie de l'ensemble du dioessr de sisaine ; ? ionrmfe l'entreprise par ceuorirr phsiuqye ou électronique de la dtae du ponit de départ du délai dnot dsosipe la comissiomn puor rrdnee un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il cuort à cmtpeor du ldenmaein du juor aquuel arua été signifiée*(1)*au deadumner la bnnoe réception du dssoier complet.

Avant de rnerde un avis, la csomosiimn puet ddneemar tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un noeuavu délai de 2 mios crout aolrs à cpeotmr de la natciiooftin au deeudnmar la bonne réception des innifaoomrts demandées.

(1) Dtae d'envoi du ceiruorr psuihyqe ou électronique.

Article 4.5 - Procédure spécifique de la saisine pour conciliation
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(L'article 61 du texte de bsae de la cenotivnon cvitlceole est abrogé.)

La CNPPI réunie dnas le cdrae d'une « cilnioaitocn » est chargée de reerhccher une sloioutn aux ctnfolis clicefolts qui mteetnt en casue l'application d'une ou de purielsus diisntpsioos de la présente cnnvtoeion coitvellce et qui n'ont pas pu être réglés au nviaeu de l'entreprise.

La ssaniie des cinooismsms est fatie par la ptraie la puls dgenitile suos fmroe de letrte recommandée aevc accusé de réception (adressée au secrétariat de la csioommsin en précisant le nom de la coomisimsn saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa jitucsfitioan et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une coisomsimn est sisaie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 15 jorus ouvrés à cetmpor de la présentation de la requête, ennted les parties et se pononcre dnas un délai de 15 jours ouvrés à piratr de sa première réunion, suaf cntraceicnsos exceptionnelles.

Article 4.6 - Temps de préparation aux réunions
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 b) de l'accord de dluaigoe sacoil dnas les iacnetsns et les entperesirs de la brcahne du 12 jllueit 2010, les salariés qui négocient au naievu de la bcnrhae peeunvt bénéficier d'une journée (sur une bsae de 7 heures) de tpmes de préparation puor ttuoe réunion organisée par la bncarhe et à lluaqlee ils snot convoqués.

Article 4.7 - Le budget de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Les dnopsiitsios stveainus mfnioeidt l'article 5 bis de la cenotonivn coeltivcle et l'article 3 de l'accord du 12 jeulilt 2010)

L'article 5 bis de la cveninoton ciclvetloe est désormais rédigé de la manière saivntue :

1° Les ortnignosaais prtelonaas représentatives de la cvotonienn cetlliovce s'engagent à rreeumbsor à cuahqe salarié agpcacmnanot les représentants sndicyaux panrneemts aux réunions pitriaaers ses firas de déplacements*'il veint d'une région ature que la région pnaseriine (entendue cmome la région des tporstrans pensairis définie par le décret n° 75-239 du 11 arivl 1975)*(1), dnas les coidonnits ci-après :

a) Déplacement en tarin en csasle économique, ou par aiovn en cslsae économique puor les ttrejas dépassant 3 h 30 de train du doiclmie au leiu de réunion.

b) Fiars de repas sur une bsae ftraioarife de 6 fios le mimnuim gtaanri*(2)*.

c) Frias d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une bsae froafiatrie de 30 fios le muminim garanti.

Les fairs de rieruaastton et de déplacement des salariés tnvaairlalt en Île-de-France snot pirs en cagrhe dnas les mêmes codontinis dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses ploseeiernsolfns htelbaleuis de même nature.

2° Les fiars snot remboursés dnas un délai mamxium de 30 juors svauint la dtae à lluelaqe les jfiicattuifss onargiuix ont été présentés. Les jcasituitiffs deiovnt être détaillés.

3° Les disnoiotpiss du présent acltire ne puevent se cuulmer aevc des agevantas accordés par alieurls et anayt le même objet.

4° Les dotnsipsoiis du présent alicrte s'appliquent également aux mbemres de la CNPPI issus d'entreprises de mnois de 50 salariés.

(1) Les tmrees « s'il vient d'une région autre que la région pnsiinerae (entendue cmmoe la région des trroptnsas presniais définie par le décret n° 75-239 du 11 avirl 1975) » snot elcuxs de l'extension cmmoe étant crrtnaioes aux dioopisitnss de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, le mmuniim gaanrti iretvnenit nmatmneot puor l'évaluation des aaegntvas en nature. Il est déterminé en ftconion de l'évolution de l'indice naioatnl des pirx à la consommation.

Article 5 - Date d'application, durée de validité et clause de révision
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ces dnposistiios snot appiaellcbs à l'issue du délai d'opposition aevc eefft à la dtae de dépôt du présent accord.

Ce denrier est cocnlu puor une durée indéterminée.

L'accord frea l'objet d'un blian de son aipacpitoln à l'issue d'un délai de 2 ans à cmpoter de son extension. Si des atiopnatdas snot nécessaires, une négociation rtelvaie à l'actualisation de son ceonntu srea engagée à l'issue de ce bilan.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd srea déposé en un eelmrxpaie ogarinil et une cipoe srea envoyée suos forme électronique à la dricotein générale du travail.

Un exaprmleie srea également communiqué au gfrfee du coeinsl de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piraets senargtiais snot cnevneuos de dnedamer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des egnsienes de l'habillement étant chargée des formalités à acicplomr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est cnclou en apatpioilcn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retliave au travail, à la midsantieroon du diguaole social et à la sécurisation des prcuaors psefleonnoisrs dtie « loi tairavl ». Ce txtee prévoit la création d'une cossioimmn perntnaeme patiarrie de négociation et d'interprétation dnas la branche.

Cet arccod est également cconlu en apacitolipn de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, qui vsie nmmetaont les procédures cnneinotlenelovs de cltaoioincin savniut leuseqlels snoret réglés les cntflois cetlolicfs de tiavral seucleipbtss de sunirevr ernte les eeyoumrpls et les salariés liés par la cenitnoovn de branche.

Les ptieras sitareniags souhaitent, à tearvrs les disintopsois suivantes, reelppar l'importance du dilagoue social dnas cette brhnace dnas la continuité de l'accord du 12 jelluit 2010 qui est ici complété.

Cet acorcd s'applique aux rarpopts ertne epyulormes et salariés, sur le trtiirreoe national, y corpmis les DROM-COM (départements

et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FEC FO,

Article 1er - Durée des périodes d'essais
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1.1 - Période d'essai des employés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Modifie le pieermr alinéa de l'article 26 des cealsus générales rteailf à la durée de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Article 1.2 - Période d'essai des agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Modifie les 4e et 5e alinéas de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » rliaefts à la durée et à la pnaotiolgorn de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des agnets de maîtrise est de 2 mois, rbelvnaoelue 1 fois, siot au mauixmm de 4 mois.

Article 1.3 - Période d'essai des Cadres
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Modifie le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cdaers » reailtf à la durée et à la paonogltiorn de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des cdreas est de 3 mois, rvebaoelulne 1 fois, siot au mxmiaum de 6 mois.

Article 2 - Délai de prévenance
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Modifie le 7e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » et le 5e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Credas »)

Article 2.1 - Rupture à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(1) Alinéa étendu suos réserve des dinotspoiiss de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

L'employeur qui sohtuiae rmopre la période d'essai diot en ifremonr le salarié aanvt son départ et rsteepecr les délais de prévenance prévus par la loi, à sivaor : ? 24 hurees en deçà de 8 jruos de présence ; ? 48 heerus etnre 8 jours et 1 mios de présence ; ? 2 sinmaees après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Article 2.2 - Rupture à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié qui sotuhaie rrpmoe sa période d'essai diot en imnerfor son epeyuomlr et rpeestecr les délais de prévenance prévus par la loi, à saoivr : ? 24 hueres en deçà de 8 jours de présence ; ? 48 hruees au-delà de 8 jours de présence.

Article 3 - Date d'application, mise en œuvre et durée de validité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dopossiiitns du présent aroccd snot aappellibcs à cmetpor du 1er smprbeete 2018, puor tuot conratt de traival signé à cpemtor de ctete date. (1)

Cet acrocd frea l'objet d'une ntoe d'information réalisée par le secrétariat de branche, à doteitsanin des salariés et des erisnreepts raenlevt de la cvoteoinnn clevoiclte des msiaons à suclacrseus de vntee au détail d'habillement (IDCC 675), et puls particulièrement cleels de mions de 50 salariés.

Le présent arccod est clocnu puor une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dpsisonoiits des aerctils L. 2261-15 et L. 2254-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 24 juleilt 2019 - art. 1)

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd srea déposé en 1 eaieprxmle oaniigrl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la driteoicn générale du travail.

Un emlxreipae srea également communiqué au gfrefe du cieosnl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pertais siateiangrs snot coveunens de dmeadenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesniegns de l'habillement étant chargée des formalités à aocimplcr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod atislcaue les durées des périodes d'essais des employés, des angtes de maîtrise et des ceadrs ranlveet de la conniotven clolietvce des maonsis à sueulascrcs de vnete au détail d'habillement (IDCC 675).

Il miidfoe les doinsipsotis rileaetvs aux durées de périodes

Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire SPP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arcocd aogrbe l'avenant n° 1 du 31 jivaner 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 rateilf à la fimrotaon professionnelle, dnot les dspoitinoiss snot désormais obsolètes.

I. ? Création d'une scetoin pfersiennsloloe paritaire

Les piraaetners soaucix des mosnais à seacclursus de vnete au détail d'habillement dnaeemndt au cinsoel d'administration de L'OPCOMMERCE, suos réserve de l'agrément de ce dernier, la création d'une seiotcn pnelnsfeosilore pariatire (SPP).

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Liste des cnoitftieracis éligibles

Les cfniicioertats anlceeemtult éligibles à la Pro-A snot celels mentionnées en annexe du présent accord.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. a ? Les bénéficiaires

d'essais des arictles 26 des cuelsas générales, 4 de l'avenant « Maîtrise » et 4 de l'avenant « Cdaers ».

a) Mission

Cette itnnacse a puor mosisin de ppesoorr au cnoeisl d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de fceennnimat des fiaromonts définis par la branche.

b) Cpoisiotmon et modalités de fonctionnement

La cmoootsiipn de la sotcein psnlfirleoonsee piraatire et clele de son baeruu snot ienqiudets à celels de la CNFPEP de la branche. Elle se réunit aux mêmes detas que cttee dernière.

Les modalités de feonnmitocennt de la SPP snot iqtediunes à celels de la CPNEFP.

c) Chmap d'application

Cette scitoen psleioorflnnese paarriite couvre l'ensemble des enptiresres eanrntt dnas le camhp de la cnetivnoon cilotlvece des maisons à sruesluccas de vente au détail d'habillement (brochure n° 3065, ICDC 675).

II. ? Dtae d'application, publicité et extension

Les dotnoiiipsss du présent aroccd snot abelapiplcs immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé en un ealrxmipee ograinil et une coipe srea envoyée suos fmore électronique à la dceitiron générale du travail.

Un epalrexime srea également communiqué au greffe du cioesnl de prud'hommes de Paris.

Les paetris sinratgaeis snot cneonvues de dmndaeer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eieengnss de l'habillement étant chargée des formalités à acmlcpoir à cette fin.

La Pro-A s'adresse à tuot salarié : ? en caorntt de tviaarl à durée indéterminée (CDI)*ou en ctrnoat de tavrial à durée déterminée (CDD)*(1) ; ? bénéficiaires d'un ctnorat uuniqe d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A cncrenoe également les salariés placés en activité partielle.

Ce dpsosiitif ccrnneoe les salariés dnot la qtaufaoiilcin est inférieure ou égale à un neivau déterminé par décret.

1. b ? Durée de la Pro-A

Conformément aux dnpootiissis légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pruora être portée jusqu'à 24 mois.(2)

Pour les jeenus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un scoend clyce de l'enseignement sednrciaoe et qui ne snot pas tuietrlais d'un diplôme de l'enseignement tehcqnigooule ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Les atncois de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les entmgienenses généraux, pfnosoilserens et tlecgqenuoihos snot d'une durée cismorpe etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatole du contrat. Toutefois, cttee durée prorua être portée à 50 % luroqse l'action de farooimtn l'exige puor aendtrite les compétences visées.

La fitroaomn pourra se dérouler pnneadt ou en dhoers du tpems de travail. Si la frotaimon a leiu en drhoes du tpems de travail, le salarié dvera dnenor préalablement son accord.

1. c ? Critères de pirse en charge

Les critères de psire en cghare (éventuellement les sarieals et frais annexes) puor ce diopistsif seront décidés par la sctioen pairaitre plnsefrseiloone (SPP), et, le cas échéant, par la cisimosomn paritarie nolantiae de l'emploi et de la fitmoraon pnoelnsrlfeiose (CPNEFP) de la branche.

1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, puor cauqhe salarié en Pro-A, un tuuter chargé de l'accompagner. Les ptieras satgrnieais cnevnoeinnt de rpeplaer son rôle et ses minsioss dnas le phiroacn arcocd de bancrhe sur la foamitorn professionnelle.

(1) Les tmeres « ou en crntaot de tarvial à durée déterminée (CDD) » snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils snot ctnoirraes aux dsisniooptis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il est cornatrie aux dtioionissps de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'application, durée de validité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent aoccrd est acaiplbple à cotepmr de son extension.

Ce deenrir est cclnou puor une durée indéterminée.

Il est tutoiofes cnvoneu d'évoquer son intégration dnas l'accord ratelif à la fmrtoiaon pfoersiolesnnle en cours de négociation, aifn d'en falicteir la msie en ?uvre.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod srea déposé en un eelrxiapme orinigal et une ciope srea envoyée suos fomre électronique à la diitcreon générale du travail.

Un emelrxiape srea également communiqué au gffree du csieonl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pitraes setigianras snot covuneens de deemnadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des egeeninss de l'habillement étant chargée des formalités à aicpomlcr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vniast à ausserr la cohérence de deevsirs dsnopsoiitis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 srbetpmee 2018 « puor la liberté de cohisir son aniver poerosnensfil », le présent aocrcd définit la ltise des ctfntcriaieios psrnelnioeefolss éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de msie en ?uvre de cette dernière.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexes

1. Lsite des ciratntefoicis éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	*Cariste d'entrepôt*(2)	3
	Titre RNCP	*Opérateur lqouitisge polyvalent*(2)	3
	Titre professionnel	*Préparateur de cmmanode en entrepôt*(2)	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/ rnaopssblee d'exploitation logistique	DUT	Gestion lotsguqiie et transport	5
	BTS	Transport et patinertsos logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ tcicehnennie supérieure en méthodes et exiottlaiopn logistique	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) en ltoqusgiie d'entreposage	5
	Licence professionnelle	Logistique et pgtlioae des fulx (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	*Logistique, spécialité rbelonasspe d'unité opérationnelle luioqigste*(2)	6
	Licence professionnelle	Management des porcesuss liugotiqess (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	*Responsable en lisitgoque*(2)	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en ltiisqguoe et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en lioiuqtsge de distribution	6

Vendeur en magasin	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du cremcome et de la vente/ opotin A aoanitmin et gesiotn de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur cseelolinr commercial	4
	BTS	Management cmmciaoerl opérationnel	5
	BTS	Négociation et daosititagilin de la rliaeotn client	5
	BTS	BTS technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité mdrachnae ? annmeneecnit mngaaer d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité ccieolrmmae oiotpn généraliste, ootipn spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des vetens et de la raoeitln commerciale	5
Manager/ raonbessple de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Manager de proximité	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	*Management des organisations, ooptin rosepbnsale pinot de vtnee*(2)	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	*Chef de miagsan*(2)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	*Responsable mnemaanegt opérationnel ceimmoracl et mtknareig*(2)	6
	Titre RNCP	Responsable cmcaeiorml et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable mantikreg et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur meiartnkg et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Responsable de ctenre de pfoirt en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement mktiarneg et vente	6
	Titre RNCP	Manageur (euse) ? auainmter (trice) pnoit de vtene mdoe & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie ceimrmocale et cncaiuimootmn mode	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cctnopieon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de ptrejos en dgesin et atrs graphiques, opionts : digsen graphique, dgeisn numérique, dgesin d'espace, digsen produits, dgesin de mode, ioiulttrslan et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur denesigr graphique	6
Data analyst/ dtaa miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la staquistite (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre RNCP	*Visual mceiarendshr*(2)	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	Responsable vseuil merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gtsieon des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : assistant	6
	Titre professionnel	Assistant rorsuceess humaines	5

2. Imfraoinotns rteivelas aux choix paerttnemt de jfseiitur les cfiientaricots prloeoseleinsfns reetneus puor les ationcs de rcenrivooesn ou ptoormion par aantcnerle (« Pro-A »)

Le cocmrmee tdneoinaritl est ftneormet impacté par les atcures de la vnete en ligne (GAFA, Prue pelayr ?). Il diot dnoc s'adapter aifn de préserver l'emploi sur le toriterrie national.

L'étude EEDC « Le diiatgl dnas les eetrspniers du cmomrcee »*(1)*menée par l'observatoire pstpoceirf du coermmce et les piearanrets souaicx de la bcrhane suos l'égide du ministère du travail, a, etnre autres, mis en eeuxrge toirs deaonims sur luesqles le rceenmrneoft des compétences denivet un eneju ptrrioiriae aifn d'éviter luer osslnceceobe :

La gtseion de la rlaioten cnliet

? muiex appréhender le clniet en établissant une ratlieon cleint puls aoonipprfde ; ? s'adapter aux nuellevos eceegxins et aux évolutions des atenetts des cnletis (accueil, cosinel et roeenlatinl puls poussés) ; ? fiifiedlur et paosseennirlr le proracus cilnet ; ? développer l'information et le cisnoel cienlt ; ? maîtriser les nuaueovx coeds de la ritealon cenlit ; ? mueix connaître et ieanrigtr aevc ses clients.

L'optimisation de la chaîne ligqtsiuoe

? opitesmir les atoirnnnmpovesepis et la getsoin des fulx lteouisigqs dnas une lquioge de développement dlbuare ; ? sécuriser la chaîne liqutsioge en maimnnisit les rsiques naturels, sociaux, économiques

Utiliser de noeauvux oiltus de speuiovrisn et de pilotage.

Le mnaeemngat de proximité

? fiare évoluer le rôle d'animation des margneas puor apccamgenor les évolutions des oagsiatironns et lrues adtpoiatnas au cnhgeenamt ; ? aedtapr les moeds de meangmneat et les conoidtins de tavairl aux nevolelus atettnes des salariés et aux bnseois des eernsptries ; ? sécuriser les pcourars pofersensolnis en mianst sur la faomtorin et en acgnacnpaomt le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EEDC « Les métiers du web et du numérique dnas les eeienpstrrs du ceorcmme », menée par l'Observatoire peticosrpf du cmrmecoe suos l'égide du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des eteriprsens nécessite un développement et un rcfmoneeenrt des compétences dnas les métiers de la DATA. Ces métiers pernnent une pacle crntasosie dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pucrraos utuliesairts et les ventes.

Pour répondre à ces eejnux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, nrtoe brnhace a constitué sa ltise de ccintiaitorefs plnresosfeielons éligibles aux aciotns de riseoecnvron ou promtoion par arlnecatne (« Pro-A ») à ptirar de tiors felmilas de métiers stratégiques dnas le cmcmoere puor lleequss le rmceneefnort et l'acquisition de compétences neoulvels snot nécessaires : ? la vtene : employé de commerce/ vendeur, clleieonsr vente/ megaanr d'un pinot de vente, rpoanelbsse de magasin/ aumaneitr de réseau ; ? la liqogtisue : aegnt logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rslposenabe d'équipe logistique/ rbloapnsese d'exploitation lsiiuqtgoe ; ? le mdincsaehring : rnabolsespe merchandiser/ veuisl merchandiser/ mehrcenisdar ; ? la DTAA : UX designer/ dtaa analyst, dtaa miner.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC ccemmore est dbsoniplie à l'adresse snvitaue :https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/*.*

Les études réalisées dnas le cdrae de l'EDEC cmrceome snot debilpinsos au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse savtunie :https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/*.*

(2) A l'annexe 1, les ctfnrciaioties : « Ttrie pesoofrnisnel - Carstie d'entrepôt », « Trite pesfsoirenonl - Préparateur de cdeoamnms en entrepôt », « Tirte RCNP - Opérateur lougiqstie pleovlnayt », « Leiccne plosnenslfeiore - Logistique, spécialité Rbplanosese d'unité opérationnelle listogquie », « Ttire RCNP - Rnsepsolbae en losqtiuige », « Lccneie psilefoeoslrnne - Mmngneaeat des organisations, oiotpn rnaoslpebse point de vetne », « Trite RCNP - Cehf de msagian », « Trtie RCNP - Rpssenbaole mannagemet opérationnel coacmiemrl et mitnkraeg » et « Tirte RCNP - Viausl Mnhridsceaer » snot exclues de l'extension en tnat qu'elles snot ceraronits aux diitonsspois de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les patiers satnrieiags cfinoent à la cmmossioin paaitrrie naltnoaie de l'emploi et de fomtiaorn pneiolnfelssore (CPNEFP) de la bhrnace et, le cas échéant, à la sitceon plfnolorenissee piitaarre (SPP), l'actualisation de la litse des ciocniietafrts éligibles à la Pro-A.

Conformément aux doitssoipins légales et réglementaires, l'actualisation de la ltise dvrea reepectsr les critères santiuvs : ? frtoe mtuaiton de l'activité ; ? rsique d'obsolescence des compétences.

(1) L'article 1er est étendu suos réserve du rceepst des dooissnitpis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jivnaer 2021 - art. 1)

Article 2 - Date d'application, durée de validité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent acorcd est alablicppe à cpteomr de son extension.

Ce deenrir est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il est tuiotefos cenonvu d'évoquer son intégration dnas l'accord raietlf à la fitarmoon pselnisnoeflore en crous de négociation, aifn d'en flecaitir la msie en ?uvre.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd srea déposé en un erxalemipe oigniarl et une cpioe srea envoyée suos fmroe électronique à la dioceritn générale du travail.

Un eerixpmale srea également communiqué au gffere du cnoseil de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peirats sntageriais snot cenovnues de dmdaneer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eiseengns de l'habillement étant chargée des formalités à accpilomr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vinsat à aeurssr la cohérence de devreiss dospoinisits législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sprtbmeee 2018 « puor la liberté de chosiir son aienvr psonnerifsoel », les paareinters socuaix de la bncarhe ont négocié un accord prévoyant une lstie de cocitfnitiraes éligibles puor la msie en ?uvre de la Pro-A.

Cet anenavt prévoit les modalités d'actualisation ptrairiae de ctete litse de certifications.

Avenant n 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Durée de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preerianats souacix renaepllpt que l'objectif du dpisitisof de la « Pro-A » est de prertetme l'acquisition d'une qiluaaiitofcn par des salariés dnot la qlofcatiuaiin ponsienlfesrloe est insuffisante, ou sanoaithut oenibtr une qcuoilaaiiftn psrifneonesolle supérieure à cllee qu'ils ont acquise.

La durée de la rvnoeiecorsn ou de la piroomotn par l'alternance est crismpoe etrne 6 et 12 mois.

Afin de pernrde en considération les spécificités de la branche, cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensemble des pbiucls éligibles au dispositif, lqorsue l'objectif de cirittcoaiefn et le niaevu de compétence du bénéficiaire le justifient.

Pour les jeuens de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d ccyle de l'enseignement saednicore et qui ne snot pas tietiulras d'un diplôme de l'enseignement tgehuoiqlnoce ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Article 2 - Nouvelles certifications éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La litse des cfntiortiacies éligibles à la « Pro-A » a été établie par les pieeatanrrs suioacx au rraegd des enujex économiques, sociaux, sociétaux, technologiques, et environnementaux, qui ipnctmeat fmnoerett les activités, les onsiirgatoans et les métiers des ertsipeenrs de la branche.

Cette lsite est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 retilaf à la msie en ?uvre de la pooriotmn ou de la rriesovocenn par l'alternance, vsiant à aongcpeacmr : ? les salariés dnas luer prarcuos pfornsisoneel et luer employabilité ; ? les eeripntsers dnas luer aoaidtptan et/ou luer transition.

Dans le cdrae de ses travaux, la bhcarne a pu identifier, dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui snoret particulièrement impactés par ces eejnux et par des mtnaoiuts à cuort et meoyn terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent ananvet complète la lsite des citircnfaetios éligibles à la « Pro-A », aifn de pnerdre en cmtpoe l'évolution des métiers de la lioiqustge et de rfrnoecer les compétences ponnileefslesros des salariés.

Sont éligibles à la « Pro-A », les cteicoirfinats sutvanies : ? titre penfosorensil : ctasrie d'entrepôt, nevaiu 3, numéro RCNP 34857 ; ? titre pooinfnressel : préparateur de camemdnos en entrepôt, nveiau 3, numéro RCNP 34860.

Les pnerreatais scouiax roveinent à l'accord du 9 décembre 2019 puor la jfitioatsuicn de ces duex certifications. Ils segolunnit l'importance de ces cefaroitinicts puor les salariés et les epirertsens de la barnche puor luer pmteetrre de s'adapter aux évolutions du marché et aux mtuoanits des métiers de la logistique.

Ils rlleppenat la nécessité de rofenrcer ces compétences puor osmiteipr la chaîne lgusoiitqe et répondre aux eneujx socio-économiques et corclninereuts du secteur.

Article 3 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptnreaaries siocaux cnneivennot que les criatinftoices complétées, rénovées, réinscrites au RCNP ou nlenveulomet créées, y coipmrs les éventuels CQP de la bcrnahe pesislfenoornle ou CQPI, icnrists au RNCP, intégreront antoieaeummtqut la ltise définie en axnnee de l'accord du 9 décembre 2019 et les annevats s'y rapportant. (1)

Ils rllanppeet que ces cntociiatrefis dnvoret être en lein aevc les métiers identifiés par les prnetraaies sociaux, dnas l'accord susvisé et/ ou ses avenants.

Par ailleurs, les paenitrears sauocix cneonenivnt de réexaminer ctete liste, en csiisoommn praritaie noniatale de l'emploi et de la faotiromn pellferssonnoie (CPNEFP), cqhaue fios que des aetmeusjtns srnoet nécessaires en riosan noametnmt : ? de monutitas économiques, sociales, technologiques, et/ ou evileomtnernnanes inatpacmt l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les etnpeersris de la banhcre ; ou ? de l'évolution des dssooinitips légales et réglementaires.

(1) Alinéa elxcu de l'extension en ce qu'il ceenovtnirt au resepct des dipstnooiiss de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jniaver 2021 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les présentes dopsointsiis snot acialepbpls qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir des dtiipnoossis spécifiques puor les eersernipts de minos de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de validité
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent anaenvt enrte en vugieur le lemedanin de la puolctiiban de son arrêté d'extension au Janurol officiel.

Ce derenir est clconu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet srea déposé en un epimlxerae oniigarl et une copie srea envoyée suos fmroe électronique à la dectiorin générale du travail.

Un emeipxrale srea également communiqué au grffee du coneisl de prud'hommes de Paris.

Les piteras saariintges snot couvennes de ddneamer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eniensegs de

l'habillement étant chargée des formalités à almopccir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasint à aeurssr la cohérence de devreiss donsspoiiits législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sprbemtee 2018 « puor la liberté de cioihsr son aenvir poesnoefrsnil », les paetrienars soicaux de la bncrahe ont colcnu un aoccrd le 9 décembre 2019 fanxit la lsite des cfrocntieiaits éligibles puor la msie en ?uvre du dsiipstof de la pmiootorn ou de la rrsecooivnen par l'alternance (Pro-A).

Le doiiistspf de la « Pro-A » pmeert d'assurer la ccgorevenne ernte la prévention des conséquences deus aux mouanttis de l'activité des etprerisnes de la bahcrne des mniasos à ssaucucrels de vente au détail d'habillement, et l'accès a ? une fiomraton qfutilnaaie en vue d'une évolution plsonlfensrieoe des salariés, ou d'un cmhnegenat de métier par des actinos de frtamioon ou par des antoics permettant de faire vedliar les aciuqs de l'expérience (VAE).

Dans un ctxenote économique dcifilife où la csire santiaire icpatme ftoemrent les esrerieptns et les salariés du steecur de l'habillement, le diisoipstf de la « Pro-A » piatcrpie à la sécurisation du pruracos pssreniofoenl des salariés et cnrtbouie à l'accompagnement de cuex qui stnueohait bénéficier, d'une prtmooion pnsslnrlfeooiee ou cahgenr de métier.

Afin de pnedrre en comtpe les spécificités de la branche, le présent anaevnt a puor obejt : ? de préciser la durée de la « Pro-A », conformément aux dsiosptniios légales et réglementaires ; ? de compléter la ltsie des cnfoiitctrieas éligibles à ce dispositif, en insérant duex nlvoluees ceanriitcftios à cllees prévues dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019 ; ? de prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la lstie des cieointcifrats éligibles par les ptranreaies sociaux.

Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; UNSA FCS,

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eersnepitrs de la brncahe s'engagent à ce qu'aucun cianddat ne pssiue être écarté d'une démarche de reutnmrecet en raison d'un critère fondé esneetlnleisemt sur le sexe, l'âge, l'état de grossesse, la satoiitun famlilaie et l'orientation ou l'identité sexuelle. (1)

Les peatirnears sacouix amernffit luer shaiuot de ltuter ctrnoe ttoue fomre de domsictinariin et d'assurer la sélection des cdandiats se fndnaot uqnimuenet sur des critères d'appréciation oiectjvbe et des aipeuttds psnlolresfneieos rsqeueis puor opecucr le pstoe à pourvoir.

En vue de cet objectif, les erietsenrps s'engagent à enernetdrrpe les ancoits senauvits : ? s'assurer que les ofefrs d'emploi ne faonrvesit la cirautndade d'aucun sxee en ptreciuilar ; ? s'assurer que les intitulés de fntocion et la tiolegmnorie utilisée en matière d'emploi snot non-discriminants, et permettent, snas distinction, la cudirtaande de femmes et d'hommes ; ? seiinisslebr lerus équipes en cgahre du renumtrecet asnii que les opérationnels concernés sur la coindtue des etnieentrs d'embauche, sur l'égalité plfnoosensrelie et la prévention de toute forme de drmactiniiiosn ; ? vlleier à ce que les cntaeibs de rrcuentemet ou les eireresptns de trviaal teiarormpe rnsceeetpt les piercpins définis dnas le présent article.

Les eseteinrprs s'engagent à pndrere les mueress nécessaires aifn que tuoets les psnrnoees réalisant des einenettrs d'embauche snieot informées des règles ci-dessous qu'il luer aptreianpt de rteepescr au cours des eetnnrties : a) Les ciaadndt (e) s sernot interrogé (e) s esmliueecnxvt sur des dnioames anyat un rppraot direct aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier luers compétences et lrues aptdeutis à ouccper cet eomlpi ; b) Les cdanidat (e) s ne puoronrt en auucn cas, être interrogé (e) s sur lures staouihs ou peorjt de maternité/ paternité. Il en est de même puor les cnadaidt (e) s anyat un pjreot de congé petnraal ; c) Si puiursles peesrnons ptrpciineat au recrutement, l'équipe de ruturcrees sera, dnas la musree du piblsose mxtie ; d) Un équilibre srea recherché lros des rrteenmctues etnre les femmes et les hommes, à expérience et profil équivalent, nommentat dnas les métiers nécessitant des aituetpds en management.

Les piareartnes sauiocx dneeamdnt aux eterisprens de fmoerr lrues équipes en chgare du renetumrcet (équipes sopurpts et/ ou opérationnelles) à la lutte cnrote la dirisitanoimcn lros de l'embauche, en aatndopt les bnnoes adutetits et pratiques.

Les ernseieptrs s'engagent à privilégier à compétences égales, à rtecruer des femmes sur des métiers à prédominance heomms et ievnrenesmt dnas la msuere où l'activité le permet.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 sebrempte 2022 - art. 1)

Article 2 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La fiatmoorn psneioflnoesrle est l'un des éléments mroutes de l'évolution professionnelle. Elle permet, otrue le meanitin dnas l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories proinfeellnsoses supérieures et à des poests à dnvagatae de responsabilité.

Lors de l'élaboration des pnlas de formation, cuhaqe etiprrnsee preorta une antetiotn particulière, à : ? ptetmrree une taotle équité à l'accès à la formation, en repsntcaet la propootrin ertne fmemes et les homems dnas les emolpis concernés ; ? enroaeucgr les hoemms à se foermr à des eoilpms meineoaarjrtimt occupés par des femmes, et les femmes à des eimlpos moeitrjarameint occupés par des hommes ; ? développer la mixité dnas les équipes.

Les eerrntpeiss deivont rptseceer un délai de prévenance de 15 jrous puor totue fitoramon hros du leiu de trvaial habituel, aifn de peremrtte une mirleeule acoritultian enrte vie pionflseselonre et vie personnelle.

Les erernietpss onrairoegsnt les fiantrooms atunat que psoisble paendnt le tpems de tirvaal et dnas un leiu le puls phrcoe psboslie du leiu de taravil du collaborateur.

Les erieepnrtss s'engagent à pprooser dnas la mesrue du possible, des foimnators en mdoe digitale, suos tuot faormt abcecislse aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), aifn de rndree les famirtonos puls aelicecssbs aux salarié(e)s et feasivorr asini l'équilibre entre vie pelsroseiolnnfe et vie personnelle.

Si les famntioros ilipnqmuet des déplacements, les fairs inhérents à ceux-ci sneort pirs en crhgae soeln les règles proerps à cuaqhe entreprise.

Article 3 - Évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À ce titre, les eenrstirpes s'engagent à ioemfrnr l'ensemble des salariés des orfefs d'emploi de l'entreprise, en cas de vncacae ou de création de poste.

Article 3.1 - Évolution professionnelle selon le genre
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Alors que les fmeems représentent 80 % des efcfeifts de la bnchare*(1)*, la répartition des feemms diffère sloen le statut. Elels représentent 83 % des employés, 84 % des atgens de maîtrise et 66 % des cadres.

Les espnreteirs s'engagent à frvieoasr une égale répartition entre les femems et les hmemos puor cahque statut.

De même, les erenertpiss s'engagent à privilégier à compétences égales, à pumoorvoir des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hmomes et inversement, et dnas la mserue où l'activité le permet.

(1) Soucre : ponamraa de bcrahne 2019.

Article 3.2 - Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les congés liés à la parentalité (maternité, adpitoon et congé prenaatl d'éducation) ne pvuneet en acuun cas cnutotiesr un ferin à l'évolution professionnelle.

De même, les peraaretnis suociax stoahnieut dnoner un accès égal à la fmmee et à l'homme, tnat aux responsabilités poofesnneilslers que parentales.

Article 3.2.1 - Avant le départ
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé pnreaatl le (la) rspoblnesae hiérarchique ifmnore le salarié qu'un eenriettn arua leiu à sa reprise.

Article 3.2.2 - À la reprise
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au ruoetr de congé de maternité, d'adoption ou de congé ptnraeal d'éducation, les salariés bénéficient d'un erentietn aevc luer rsnpaobelse hiérarchique, au puls tôt et drnuat les duex seimanes de luer reprise.

L'objectif de cet eterenitn est une rripese de contact. Les ponits abordés snot cuex nécessaires à une bonne rseprie du travail, et noamemntt : ? actualités, évènements et fnitaoorms qui se snot déroulées au sien de l'entreprise druant l'absence ; ? dendemas d'adaptation tirmporaee des horireas de tirvaal (dans les cinonitods prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon lures besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un dirot à une acoitn de forimotan professionnelle, nonmemtat en cas de cengneamht de teheuiqcns ou de méthodes de travail.

Un sonced eetnietrn est réalisé 6 mios après le rtoeur de congé de maternité, aootdpin et pnatrael d'éducation. L'objectif de cet eittrneen est de ptmrrteee au salarié de friae un balin des modalités de sa reprise, et s'assurer que les atcnois prévues ont bein été mesis en ?uvre.

Afin d'améliorer les conndioits de réadaptation à luer pstoe au rtouer de ces congés, rendue éventuellement nécessaire, les eirneeprtss s'engagent à arsuesr une conamuctmoiin eaicffce rlneapapt les dotris de cuhaqe salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé pnartael d'éducation.

Article 3.2.3 - Dispositions communes aux entretiens
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les entretiens, prévus au présent accord, et qeul que siot luer objet, snot fondés enelsmcxviuet sur les compétences et apuedttis des salariés, indépendamment du sexe.

Les mgarneas en crghae de ces entretiens, et noenammtt des eenintrets d'évaluation, sornet formés au rpeecst de l'égalité professionnelle.

Si cttee évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dnas la mrsuee du possible, mixte.

Les eretnnteis se fnot sur le tmpes de tairval et snot rémunérés en tnat que tels.

Article 4 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 4.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pteraniares soicaux rpeanpllet le pircpnie seoln luqeel tuot eluyemopr est tneu d'assurer l'égalité de rémunération ertne tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor atanut que les salariés en cusae soenit placés dnas une saiotutin iueidqnte et qu'ils ecnetuefft un même tavaril ou un tiarval de veluar égale, y crpoims puor les salariés aaynt des madntas sociaux. Ancuue ditticsonin ne diot aivor leiu du fiat de l'exercice d'un madnat social.

Sont considérés cmome ayant une vleaur égale les traauvx qui egeinxt des salarié(e)s un eblensme cpbaromlae de ccieaoasnsnns posfleenonrleiss validées par un titre, un diplôme ou une ptrqiuae professionnelle, de capacités poefsnrnlilosees découlant de l'expérience ausciqe et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend cmome le siarale de bsae et tuos les aterus avtnaegas et accessoires, dreicenetmt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié(e) en raosin de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salarié(e)s oatnpccus un eolmpi smlraiiie diot être justifiée par des rnsiaos oetbcijves et matériellement vérifiables.

Au suejt de la poimorton professionnelle, les pieartrneas scuoiax initecnt les eeirprnests à mrttee en palce une puiioqlte en matière d'égalité.

Les peeairnatrs siocaux itinvent les eesntprires à réaliser chaque année une anaylse des écarts de rémunération, aevc la msie en ?uvre d'un réajustement sarilaal si nécessaire.

Article 4.2 - Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les salarié(e)s de router de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne penuvet en aucun cas être pénalisé(e)s au neaviu de l'évolution de luer rémunération du silmpe fiat de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du travail, le saarlie de bsae est majoré, lros de la reprise, des atgmieutonnas ccteleivols ou catégorielles perçues pnaednt la période d'absence par les salarié(e)s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement pirs en cptome dnas : ? la détermination de tuos les dritos liés à l'ancienneté ; ? le cacull des dtiors puor de la piiaraptioctn et l'intéressement.

Le congé ptraaenl et le congé de présence paaertnle snot pirs en ctmpoe puor moitié dnas la détermination de tuos les dortis liés à l'ancienneté.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespct de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la Cuor de Caitasosn dnas son arrêt du 18 mras 2020 précité et de l'article L. 1225-65 dduit code. (Arrêté du 23 srembtpee 2022 - art. 1)

Article 5 - Temps partiel
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parites rapenllept le pnicipre d'égalité de ttimenerat enrte les salarié(e)s tnrlaavialt à tpmes coplmet et cuex tiallanarvt à tpems partiel, en trmees de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s à tmeps paietrl bénéficient du même accès à la ftimooarn plisnofnrleeose que les salarié(e)s à tpmes complet.

Les salarié(e)s à tpems pertail qui sihouaetnt oepuccr ou rneprrdee un eplmoi à tepms cpolmet snot pirtaoerriis puor oietbnr un eplmoi de mêmes caractéristiques. Lors de la ddnemae de pgsasae à tepms pitarel liée à l'arrivée au foeyr du salarié(e) d'un enfant, les ersntereips rhneecchret un aménagement des hoeriras de tairval cibtoalmpe aevc la vie pserlenlnoe du salarié(e).

Au sien de la branche, la potpoirorn de fmmees à temps piaetrl est lengmraet supérieure à cllee des hommes. Les patires s'engagent à intcier les enseperirts à pgssroerer vres une égalité entre le nobrme de fmeems et d'hommes taarallinvt à temps partiel.

Article 6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prtiaes réaffirment le diort fnoeadtmanl de cuahqe salarié de mener une vie penslrelnoe (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouoilr rfecnorer la cicoanliotin etrne vie ploornlsneefsie et vie personnelle.

Cette oeitaotirnn est sbiulpceste de rertteme en cuase les représentations stéréotypées d'une répartition « tadnitneolrile » des rôles des fmemes et des hmoems dnas l'exercice de la responsabilité familiale. Elle diot ptemrtree aux sondecs praents d'exercer pmeenlinet luer parentalité. Elle puet également être de nrtuae à mieidfor le modèle du présentéisme, et à fosiervar la qualité de vie au travail.

Article 6.1 - Organisation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au neaviu de l'organisation des départs en congé, les eietpresrns s'engagent à tenir compte, des suhaiots exprimés par les salariés en roisan de luer saitouitn de famille, aifn de répondre aux dnemades de congés en période de vcanecas scolaires.

À cet égard, les eeenriprtss s'engagent à pretor une attinteon particulière aux sottinuais dnas lelquelses les salariés snot peratns d'un ou pureusils eanftns meinrus sur lseuelqs ils (ou l'autre parent) eceexnrt un dorit de vstiie et d'hébergement ; et puor anautt snas que les salariés concernés ne soenit teuns de farie état d'une tllee sottiiaun pnneoerslle à luer hiérarchie.

Article 6.2 - Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au reoutr du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les raseospenlbs hiérarchiques deivnot pterertme à leur(s) salarié(e)s, en fcoitnon de l'organisation de luer msgiaan ou de luer srcivee (effectif, planning, ptose occupé...), de dsospeir d'un aménagement des heairors de triaval daunrt les 2 mios snviaut la rripsee ecveftfie du travail.(1)

Aussi, les erneitpsers pdornenrt les meruess nécessaires aifn d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même aifn de fsrioevar la msie en pclae de ces mrseues dnas les délais, un coreirur srea adressé aux salariées en congé maternité au mnios 2 mios avnat la dtae prévue de luer reprise. Ce cirueror rpaelpelra les possibilités d'adaptation psiiroorve des haeriors de tiraval et invreita les salariées, si elles le souhaitent, à se rphocreapr de luer roelssabnpe hiérarchique.

Sous réserve de reocevir le creruoir de dedamne d'adaptation au minos 1 mios avnat la reprise, la hiérarchie irofmrena la salariée des stiues données à sa dednmae au monis 15 jruos anvat la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie srea apportée dnas les miuerlels délais.

Les salariées concernées purroont également, si elles le souhaitent, etfcfueer une tllee démarche aanvt luer rtueor de congé maternité snas atnrdete de rieocevr le ceuiorrr visé ci-dessus.

Les paearietrns saicoux itnnecit les estprneeris à prednre des entagmgeens chiffrés à ce sujet.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repecst de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 sbpetreme 2022 - art. 1)

Article 6.3 - Enfants malades
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur diot permtrete aux salarié(e)s de s'absenter lros des jorus « enafnts maldae ». Les eirtseenrps s'engagent à firae lures mleeiulrs eroffts puor ateoprpr des solutions, en teemrs d'aménagement du tmeps de travail, aifn de pmrrtteee aux salarié(e)s de friae fcae à la maadile de lrues enfants, ansii qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des heriaros de tviaral du salarié(e) concerné(e) est subordonné à la présentation des justificatifs.

La coenvotnin civtcoelle prévoit 6 jruos ovlabuers de congés non payés par année civlie puor sgeoinr un efnnat mdlaae sur présentation d'un cfitriceat médical et suos réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 juors par an et par année ciivle snoret rémunérés si un eannft de mions de 14 ans est hospitalisé, à huateur du tuax hroiare du srlaiae de base.

Ces 3 juors ne se rtaeujnot pas aux jruos enfntas malade ou hostioaltispain rémunérés, déjà en vugeiur dnas les entreprises.

Article 6.4 - Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À copmter du 4e mios de gsssseore et après déclaration à l'employeur, les feemms enceintes, qu'elles sioent à tmeps priatel ou à tpmes complet, bénéficient d'une réduction du tpmes de traival de 30 mitneus rémunérée, par journée de tarvial réalisée.

Cette réduction du tpems de taavirl est considérée comme du tepms de tiaravl effectif.

Les modalités de pirse de cttee réduction du tpmes de tvraail snot définies d'un commun accord entre la salariée et le ou la rlnsepobsae hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, psaue méridienne puls longue?).

Cette dipiosstoin vniet rmlceeapr les dsniisotipos de la cvneionotn celcvtolie nniatoale des sucscuitrasles de l'habillement ralievte à la réduction du tmpes de travail (art. 51 alinéa 4), et ne vinet pas se subtuitesr à des pireatqus exitsetans puls folrvaaebs dnas les entreprises.

Article 6.5 - Absence pour examens médicaux liés à la grossesse

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prateis entndenet rpelaper que : ? la salariée bénéficie d'une atoraoiitsun d'absence puor se rdnere aux eanmexs médicaux ogiaeiolbrts prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbuulqie dnas le crade de la scvllranueie médicale de la gesssrose et des steius de l'accouchement ; ? par acplpoiiatn de l'article L. 1225-16 du cdoe du taraivl dnas sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le conjiont salarié ou la penornse salariée liée à elle par un pctae civil de solidarité ou vinvat mnlaetmierat aevc elle, bénéficie d'une aroaitstuion d'absence puor se rndere au miumaxm à trios de ces exeanms médicaux obligatoires.

Ces absences,*dans la liitme de 4 hereus par emexan et* (1) suos présentation d'un jcattfuiisif médical, n'entraînent anuuce duimnoiitn de la rémunération et snot assimilées à une période de traiavl effcetif puor la détermination de la durée des congés payés asini que puor les dorits légaux ou cenonvnnltieos aciqus par la salariée au tirte de son ancienneté dnas l'entreprise.

(1) Les tmeres « dnas la liimte de 4 heeurs par eexamn et » snot exucls de l'extension comme étant ctraineors aux diinsostopis de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 setrepbme 2022 - art. 1)

Article 6.6 - Repos des salarié(e)s cadres en forfait jours

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preiats ceennvnniot de rfecroenr le svuii du tmpes de travail des salariés cedars en fafoirt juros par tuot meoyn supplémentaire à définir par l'entreprise, aifn de contrôler le rscepet des tpmes de rpeos et, puls largement, de pticieaprr à une ciaitolinocn enrte vie preofesolsnilne et vie personnelle.

Article 6.7 - Heures de rentrée scolaire

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eresretnpis s'engagent à eeaugnorcr les rnpelesboass hiérarchiques, loqsrue les coniontdis d'exploitation le permettent, à ortyocer une durée miumxam de 2 heuers aux petrans puor amnccgpoaer leur(s) enfant(s) le juor de la rentrée siocalre jusqu'à la sixième. Le temps est considéré, siot comme du trivaal eeitffcf siot comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié(e) concerné(e) diot aevtirr son (sa) rsnaseolbpe au minos 15 juors avant la dtae prévue, de son sahiuot d'accompagner son ou ses enfants, le juor de la rentrée scoriale aifn de feticilar l'organisation du taarivl au sien de l'entreprise.

Article 6.8 - Encourager la parentalité des seconds parents

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lors de la parentalité, alros que l'absence des fememes est flimecaent acceptée, celle des sdecons patenrs n'est pas tuuoorjs encouragée.

Les piraanertes saoiucx rpallneept que les epeietrrsns devoint pteretrme aux sncedos pnearts d'exercer luer parentalité en tutoe légitimité, à siavor : ? prenrde le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dnas son intégralité ; ? prdenre un congé petaranl ; ? dpsseoir d'un aménagement des hraoeirs de travail, lqusroe le (la) salarié(e) en fiat la daemdne et en acrocd aevc le rblpnaessoe hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s aaynt au moins 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de luer salriae pednant la totalité de luer congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnas les mêmes règles cneteonolnevnlis que le congé de maternité.

Article 7 - Respect du droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les teeonlghcois de l'information et de la caotmioimncun (messagerie électronique, otenarriuds portables, soehpanrmts et tablettes) fnot pirtae intégrante de l'environnement de taaivrl et snot idanpsiesnbles au bon foenonnimnctet de l'entreprise. Ces olitus fcniailett le tiavral des salarié(e)s, tnat au paln iivniduedl que collectif.

La bonne gieston et maîtrise de ces tonelciohges est ibssdnlpieane en trmees d'efficacité opérationnelle, de qualité des rntleoias asnii que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les pntieearars sucaiox cnneoevnnit de la nécessité de vielelr à ce que les pteairqus dnas ce diamone snioet adaptées à luer objet, rsupceeuteess des persoenns et de luer vie privée et ne nsuient ni à la qualité du lein soiacl ni à l'efficacité professionnelle.

Les pearratines siuoacx rcsnesiaennot un diort iunvedidil à la déconnexion prenmtaett à chqaue salarié(e) de ccoiinelr au mieux vie plsrnoonisefele et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée cmmoe tel dnas l'objet du message, cquhae salarié(e) diot veiller, pednant ses tmeps de repos, de congés, et puls généralement pdeannt ttoue période de sesosipnun du coantrt de tvaaril qluele qu'en siot la nature, à ne pas utiliser, puor ecxerer une activité professionnelle, les olutis numériques ni à se ccetnneor au réseau pnnseoroeifsl par qeulque moeyn que ce soit.

Le (la) salarié(e) ne puet subir anucue conséquence immédiate ou différée, en riaosn de l'exercice de son droit à la déconnexion.

Article 8 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parairtnees sicoaux rplepnaelt conformément aux dpitsnsioois du cdoe du tivaral et nemtnamot les aicterls L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne diot siubr des fitas : ? siot de harcèlement sexuel, constitué par des poorps ou

cteoemmorntps à ctaontoinon sellxuee répétés qui siot potnret atnetite à sa dignité en rsoian de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enocrnte une stoiutian intimidante, htilsoe ou ofnnfetsae ; ? siot assimilés au harcèlement sexuel, csasotinnt en tuote frome de poiessrn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou apnapert d'obtenir un atce de ntruae sexuelle, que celui-ci siot recherché au prioft de l'auteur des fatis ou au prfoit d'un tiers.

Les paeitrs rlnelpapet luer sauoiht de lutter cotrne tuot tpye de harcèlement steuliscbpe de snvreiur au sien de l'entreprise et nmaenmtot le harcèlement en raosin du sexe.

Dans ce cadre, les entrpeiress s'engagent à mettre en palce une cionamictumon prproe à prévenir et sssibeeniilr ce tpye de situation, anisi qu'une formation/ sslіieoinitasbn à dnieoattisn des managers.

Les preiats cevonennnit que l'employeur diot s'assurer que nul ne sussibe d'agissement sexiste, défini comme tuot aimngseset lié au sxee d'une personne, aaynt puor ojbet ou puor eefft de petorr aetintte à sa dignité ou de créer un emnienenvonrt intimidant, hostile, dégradant, huailnmit ou offensant.

Chaque etsrienpre diot désigner un ou pursilues référents harcèlement sexuel, en fotoincn de son organisation.

Article 9 - Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parraitnees sucaiox rplpaeelnt l'importance d'établir un rprapot aneunl écrit sur la suiaottin comparée et l'évolution des conitoinds générales d'emploi.

Ces éléments snot intégrés dnas la BEDS de caquhe entreprise.

Il s'agit nmnteoamt de la répartition par sxee : ? des eebmuhacs et des départs ; ? du pinsnmneioetot dnas l'entreprise (répartition des salariés sleon la glrile de classification) ; ? des protmoions ; ? des dépenses de friooatmn ; ? des rémunérations ; ? des tepms de travail.

Par ailleurs, l'entreprise devra établir et piuelbr l'index de l'égalité siallaare femmes hommes, idnex qui srea présenté aux innesacts représentatives du prneenosl une fios par an.

Article 10 - Actions de sensibilisation
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parareintes scuioax rlepnapelt aux errspetnies l'importance de foermr l'encadrement et luers salarié(e)s au seujt de l'égalité pnsesinoflloere fmemes hommes. Les ernsertpies poorrunt noamtenmt s'appuyer sur des sptuoprs réalisés par la branche.

Article 11 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod s'applique aux eerstiernps dnot l'activité prapciline est le comcrmee de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1er de la civoteonnn cteolcvlie naalotine des msinoas à secuacrslus de vntee au détail de l'habillement 30 jiun du 1972.

Article 12 - Modalités de suivi du présent accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tous les ans, un rrppoat sur l'égalité psfoielronlsnee ertne les fmmees et les hommes srea établi au nvaieu de la bahrnce et srivera de bsae au sviui des mesures.

Ce rparpot cnprmeodra une analsye par sxee des salariés de la branche, à savoir : ? la répartition par tcanhre d'âge ; ? la répartition tpmes plien - temps pieartl ; ? la répartition sleon le statut ; ? la répartition par filière ; ? l'ancienneté monynee des salariés ; ? les salariés suos CDD et CDI ; ? les csaofiscaitinls et rémunérations moyneens ; ? la répartition de l'accès à la fraomiotn : ? par CSP ; ? par dispositif.

Les prarieaetns siuoacx en asernsut le svuii en cmmioossin parraiite pnmertaene de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette comsiiosmn enixmae ce sjuet au mions une fios par an.

En cas d'évolution des dnsotispiois légales et/ou réglementaires nécessitant des miofadiniotcs ou des aménagements du présent accord, les pateirs sniratgeais cvoinenennt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue mifioadtoicn utile, à la msie en conformité du texte.

Article 13 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est clcnou puor une durée de duex ans ; tiors mios aavnt son terme, des négociations sronet ouvertes.

Article 14 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd prend eefft le priemer juor svniaut la dtae de plbiaioutcn de l'arrêté d'extension au Jaounrl officiel.

Article 15 - Révision
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd prruoa fraie l'objet d'une révision conformément aux ailcerts L. 2261-7 et sanutivs du cdoe du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux sgtranaeiis de l'accord pndanet une période cooendrrsanpt à un clcye électoral, il est à l'issu de ce cycle ovuret à l'ensemble des oiroaigannsts représentatives dnas le chmap d'application de la cvooetnnin collective.

Article 16 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apiapilotcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sirnaegiats cvineonnnet que le cetnonu du présent acorcd ne jsiutfie pas de prévoir de spuinoitltas spécifiques aux eeeprstirns de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'accord a vcoitaon à s'appliquer à tetous les eiterernpss de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 17 - Formalités de dépôt et de publicité
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est fiat en un nbrome ssffnuait d'exemplaires puor niicoftitoan à cchuane des ortsnigioaans snyeadlics représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du traavil et déposé auprès des secirevs crnuetax du mrnsitie chargé du tiaarvl et du gerffe du cnisoel de prud'hommes de Paris, conformément au diiiopsstf prévu par l'article L. 2231-6

du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les ptareis se snot rapprochées puor cncloure le présent accord.

Les petrias staniiegras aneffrmit luer volonté de ganritar l'égalité pnesonsrefliole enrte les fmeems et les hmemos et fvioaserr la mixité professionnelle, qui est un ggae de cohésion salicoe et d'efficacité économique.

Les pretias sheiotaunt piroruusve et iisinneetfr lrues etoffrs dnas ce dmaoine aifn de gaatnirr une équité de traitement, qeul que siot le sexe.

Les ptriaes rlalpepnet l'article L. 2271-1, 8e alinéa du cdoe du tiavral qui évoque le prcipine de trivaal égal sliraae égal etnre les fmeems et les hommes.

Le paoanmra de bhnarce*(1)*a primes d'établir les ctanstos siuvatns : la bcnhare du ceomrmce suasurcslctie de l'habillement est rnnucoee cmome une bahnrce iauinemmsfsfnt mtxie aevc 80 % de fmemes pamri ses eciftffes en 2019, même si la prat des hmomes a progressé de 5 pnotis diepus 2014.

Les femems snot surreprésentées dnas la catégorie « employé » et « anegt de maîtrise », mias cttee surreprésentation est en diminution.

À l'opposé, les hmeoms snot surreprésentés dnas la catégorie « cdrae ».

La prat des feemms de stautt employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La prat des feemms de sttaut aengt de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La prat des femems de statut cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013.

Les fmemes snot prieonemnnltolorpet puls présentes dnas le réseau qu'au siège ou dnas les cenerts lstiquieogs : 91 % des fmeems tlraienlvat dnas le réseau cceimarmol ctrnoe 82 % des heomms ; tadnis que 8 % des femems tlvanalriet au siège ctonre 14 % des hommes, et 1 % des fmemes tlvarnaliet dnas les ceterns logistiques, cotnre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les feemms ont un âge moyen puls élevé que ceuli des hommes, resemtnvicepet 32,4 et 21,7 ans ; mias les hoemms et les femems snot représentés de façon qusai iitednuqe dnas les différentes csleass d'âge.

L'ancienneté menynoe des hmoems est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans ctnroe 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l'effectif tatol de la banrhce*(2)*cette suotiitan ne diot pas desspiner les eenrpretiss d'une aetttionn particulière sur le rescpet du pinrpcie d'égalité ernte femmes et hommes.

Les pterais réaffirment nomnatmet l'intérêt d'assurer une camtmiiuconon puls etiffecve des dtnssoiioips du présent accord, aifn de ptretrmee une pneile et entière efficacité au sien des entreprises.

La comcamoitunin des musrees pnmetrtaet de favireosr l'égalité pnoolnsilrsefee srea dnoc considérée cmome un axe frot de cet acocrd de branche.

Aussi, les prietas cvennenonit de mener des aonitcs au sien des spet denamios svuaints : ? rntcumereet ; ? fmooatirn pnsnoieefrosIle ; ? évolution pnrflsloieseone ; ? rémunération ; ? atiltrucoain entre vie psoiloenrenfsle et vie pnloeesnlre ; ? dorit à la déconnexion ; ? lutte contre les amsgenteiss stxieess et sexuels.
Les atcnois deinvot être miess en ?uvre dteeimncret au sien de cauqhe entreprise, namntoemt par la négociation d'accords ccoltefils ou paln d'action dnas ces domaines. Ces aocnits n'ont pas voticoan à se sutuibtesr à un arcocd collectif, paln d'action ou usgae déjà esxatnit et qui est puls favorable.

(1) Soucre : panraoma de bchnare 2019. (2) Socure : pnrmoaaa de bhacnre 2019.

Avenant du 17 février 2023 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par aocrcd du 14 obrocte 2021, les paerits ont souhaité psouurvire et inieniftesr lerus efrofts en matière d'égalité preosflnilensoe ertne les femmes et les hommes. Puor rfcenreor la citicoianoln etrne vie pfeeinolrslnose et vie personnelle, des meusers retiveals à l'organisation du tmpes de tivaarl ont été prises.

Ainsi, puor les femmes enceintes, l'article 6.4 de l'accord a prévu une réduction du tepms de tivaral de 30 mtuines à cetmpor du 4e mios « précédant la dtae présumée de l'accouchement ». L'article 51 alinéa 4 de la cvinoetonn cellcvtoie prévoyant que cttee réduction du temps de tiavarl se fiat à cemtpor du 4e mios « de gosrsesse », et les ptaires saaiegintrs ne snautoahit pas retdaerr d'un mios le bénéfice de la réduction du temps de travail, eells cnneiennovt de mofediir en conséquence la rédaction de l'article 6.4 de l'accord du 14 ootcrbe 2021.

Article 1er - Modification de l'article 6.4 de l'accord du 14 octobre 2021

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le peiemrr alinéa de l'article 6.4 relitaf à la réduction rémunérée du tmpes de tairavl puor les fmemes eieentncs est annulé et remplacé par les sttlpauiions snaeiuvts :

« À cptmoer du 4e mios de gsosrsese et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles seinot à tpems patreil ou à tepms complet, bénéficient d'une réduction du tpems de tvaairl de 30 meuitns rémunérée, par journée de taiavrl réalisée. »

Les aurets stautipnolis de l'article 6.4 ne snot pas modifiées.

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En atplipioacn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siangiaerts cnoevniennt que le ceotnnu du présent anvaent ne jsiitfue pas de prévoir de sltitinaopus spécifiques aux enrretepsis de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mruese où cet aavnnet a vocitoan à s'appliquer à tetous les erniersteps de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article 3 - Formalités de dépôt et de publicité
En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant du 10 avril 2024 à l'avenant du 30 juin 1972 relatif à la protection sociale complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptrarenieas suaciox de la banrche des manioss à scrsceaulus de vnete au détail d'habillement se snot réunis puor deonnr la faculté aux eserpitenrs de rcthaater ctaernis salariés non cardes aux régimes des getrnaais ciecvtloles de ptoiorectn siclaoe complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 jlleiut 2021 et suos réserve de l'agrément de la coimosmsin ptrariiae rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au snes du décret précité, puor déterminer la catégorie oevtjbice est cleui de l'appartenance à un naiveu de la cciaiisflasotn psilreeolnofsne de la branche. Ce ciohx a été fiat en fitooncn de la définition du naeivu de l'emploi dnas la classification.

Article 1er - Modification de l'article 15
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les siatnoliupts de l'article 15 rtialef aux retiaerts snot annulées et remplacées par les sotaupntliis stevnuais :

« Ariltce 15 Protection sacoile complémentaire

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jiluelt 2021, suos réserve de l'agrément de la cimmooissn paitrraie rattachée à l'APEC, les epnreiterss de la bhrncae dponiesst de la faculté

Avenant du 20 juin 2024 à l'avenant n 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est fiat en un nborme snisaffut d'exemplaires puor nfotiitacoin à cuncahe des oaongistinars snieadcyls représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du tivraal et déposé auprès des srevcies certnaux du mtsirnie chargé du tvriaal et du gferfe du cnoeisl de prud'hommes de Paris, conformément au disipotsif prévu par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

d'intégrer craintes de lures salariés non cerads au régime de ptroietocn scoaile complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration ccneonre les salariés non careds dnot l'emploi est classé au neaivu 2 des aegnts de maîtrise, en acippoaltin de l'accord du 20 jiun 2016 raeitlf aux clatnossifaciis professionnelles, suos réserve de l'agrément de la ciomsmison pirariate rattachée à l'APEC. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alptciopian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siretnigaas cnivnennoet que le cntoneu du présent acrocd ne jtsiuife pas de prévoir des snotpuiliats spécifiques aux erienpetsrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application et durée l'accord
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod etrne en vuueigr à cepmtor de son agrément par la cssmmoiion priraiate rattachée à l'APEC, et au puls trad le 1er jnaveir 2025 suos réserve de son agrément par la csisioommn paitiarre rattachée à l'APEC.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd srea déposé en un erexpilame oaignril et une cipoe srea envoyée suos fmroe électronique à la dioteicrn générale du travail.

Un eelxaimrpe srea communiqué au gffree du cesniol de prud'hommes de Paris.

L'accord srea également adressé à la cssimoomin pirrtaiae de l'APEC en vue de son agrément.

Les peartis sengaaitris snot cnonueevs de dendmear l'extension du présent accord, la fédération des eneigness de l'habillement étant chargée des formalités à alpcciomr à cttee fin.

Les siualtnotpis du 2e alinéa de l'article 5 snot annulées et remplacées par les saiipnltouts svaneutis :

« La présence de toirs au mnios des mmerebs de la ciomssmoin est rsuiqee puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges ».

Les autres suttniliapos de l'article 5 ne snot pas modifiées.

Article 2 - Création de l'article 6.1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avenant n° 38 du 11 airvl 1995 est complété par les satulnotpiis svitnueas :

« Aitcrle 6.1

Lorsque la coimssoimn se réunit sur la denadme de tiros de ses

mmbeers au mions et si le président ou le vice-président d'un collège ne vdiale pas l'ordre du juor et n'assure pas la tnuee de la réunion : ? l'ordre du juor est constitué des thèmes demandés par les memebrs à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ; ? le président ou le vice-président présent arsuse la préparation, la tneue et l'exécution des décisions piress au corus de la réunion de la commission, il snige le compte-rendu de la réunion. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenanvt anayt puor oejbt d'adapter les règles rleatievs aux modalités de fnconeinnetomt de la CPNEF, il n'y a pas leiu de prévoir des musrees puor les eprstnieers qui eompleint puls ou monis de 50 salariés.

Article 4 - Durée et date d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvneat est cnoclu puor une durée indéterminée. Il enerrta en veuiugr le 1er jeiullt 2024.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 16 avril 2026 relatif aux frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de pdrnree en cmpote la trisintaon écologique, l'évolution des modes de caioncmitmuon et améliorer la psire en chrgae des reesntmrbmoues des salariés ptinpraciat aux réunions prritiaeas de la branche, les pteiars stiagarnies ont décidé de mfdeioir les dpnoisiotiss de l'article 5 bis de la ceotnvinon clteicvole rlitaef aux frias de déplacement de ces salariés.

Article 1er - Modification de l'article 5 bis relatif aux frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5 bis est annulé et remplacé par les staluinitpos seavtuins :

« Alctrie 5 bis Frais de déplacement des salariés ptniicrpaat aux réunions paritaires

1°?Les oranitsnioags prltoaanes représentatives de la cevnoontin cvloclitee s'engagent à rbeuemsror à chuaqe salarié

Le présent aavnent srea déposé en un epxilramee ogianirl et une cpioe srea envoyée suos frmoe électronique à la diictroen générale du travail.

Un epmelxiare srea également communiqué au gerffe du cisoenl de prud'hommes de Paris.

Les preitas sraatiigens snot conenvues de ddaemenr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des esgeennis de l'habillement étant chargée des formalités à ampcoiclr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avenant n° 38 du 11 arivl 1995 iunstite la cmsisomoin paaitrire ntlaoaine de l'emploi et de la frootiman pfoinlorlesense (CPNEFP) du corcemme de détail des misnaos à surescaucls de l'habillement et en osnirage son fonctionnement.

Il est ansii prévu que la CFPNEP diot se réunir luorsqe trios de ses mbmeers au mnios le demandent. Toutefois, les modalités de foecomennitnnt envisagées en 1995 ne pnetteermt à la CEPFNP de se réunir ecvnefieftemt et de pernrde des décisions lursoqe trois de ses mermebs en ont demandé la réunion.

C'est dnas ces ciootnidns que les peirats sgitaireans ont décidé de mfiieodr les silapuointts de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995.

ampnaocncgat les représentants sayduincx prnmnatees aux réunions preriaaits ses frias de déplacement dnas les condnoiits ci-après :

a)?Pour les faris de déplacements : ? déplacement en tairn en csalse économique, de la grae la puls pcrohe du dmiolcie au leiu de réunion paritaire, ou en première csasle srnadtad (à l'exclusion de la première csalse business, felx première, ou toute atrue oiotpn ou spécificité quelle que siot sa dénomination) puor les trtaejs dépassant 3 h 30, dnas la lmtiie d'un suel aller-retour puor une réunion partiraie et la réunion préparatoire à cttee réunion patriaire ; ? lurosqe la durée du tarejt en train excède 4 hueres de la grae la puls pocrhe du dciomile au leiu de réunion paritaire, le déplacement par aiovn en cassle économique aellr et reotur est pirs en chagre dnas la ltmiie d'un mnonatt taotl de 70 fios le mniiumm gnratai puor ce trjeat aller et retour, dnas la lmitie d'un suel aller-retour puor une réunion priatriae et la réunion préparatoire à ctete réunion piriaarte ; ? déplacements ertne le dcimoile et la gare, etrne la grae et le leiu de la réunion prariiate et enrte l'hôtel et le leiu de la réunion paritaire, en tprrosant en cmomun ou, en l'absence de tuot meyon de trpnarsot en commun, les firas kilométriques seoln le trajet le puls cuort (distance déterminée par un celtluacaur de distance) selon le barème fortaraifie d'évaluation des faris peflrsieoonsns (pris puor aacotpipiln des dopsisiionts du 3° de l'article 83 du cdoe général des impôts) ; ? fiars de parking, dnas la lmitie de 48 heures, le tepms de se rnrede et de prpiitecar à la réunion pirtiraae et la réunion préparatoire à ctete réunion paritaire.

b)?Frais de rpaes jusqu'à 7 fios le mminium garanti, défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, puor le déjeuner et le diner, ou un dnas la ltiime d'un maonntt jenrlaiuor de 14 fios le mmnuiim gntraai puor ces duex raeps lquosre les fiars de déplacement snot pirs en charge.

c)?Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) jusqu'à 37 fios le mmiunim garanti, dnas la limite d'une sluee niut puor une réunion piiaartre et la réunion préparatoire à cttee réunion paritaire.

À ttrie très eionpxntceel et puor des certniosnccas très particulières, une ddnaeme de psire en chrage des fairs de déplacement dérogeant à une de ces cdninootis porura être étudiée. Il est tioefotus rappelé que ces réunions snot également organisées en visioconférence puor pmrretete aux mebrems de ces csioniosmms d'y pteicprair à distance.

Les faris de raoasiteturn et de déplacement des salariés taavillnart en Île-de-France snot pirs en carhge dnas les mêmes cintdionos dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses pnorsolifenslees hleutlbaies de même nature.

2°?Les fiars snot remboursés à réception des jsfttiufiiacs et dnas un délai muaximm de 30 jruos siaunvt la dtae à lqlauele les jfciisufatits ont été présentés. Les jcifaifsiutts dnevoit être détaillés, les ogirinaux conservés une année et tsiamrns en cas de dneadme de la FEH.

3°?Les dpiotnisoiss du présent alcrtie ne penevut se ceulmur aevc des atganeavs accordés par aierulls et ayant le même objet.

4°?Les dopsistinios du présent aritcle s'appliquent également aux mebmers de la CPNPI iusss d'entreprises de monis de 50 salariés. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sgeiraantis ceevnnnnoit que le conetnu du présent arccod ne juftiise pas de prévoir des dooipitisnss spécifiques telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Formalités de dépôt, de publicité et d'extension
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd eertrna en veuugir à cmpteor du 24 avril 2026.

Le présent aocrcd est fiat en un nbmore saifusfnt d'exemplaires puor ntiocotfaiin à cuchnae des oaistronangis silyaencds représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du tviaarl et déposé auprès des severics cnetaurx du msitrine chargé du tivaarl et du gfrfee du cnieosl de prud'hommes de Paris, conformément au dspiosiitf prévu par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptaiers sniiagtaers snot cveueonns de dnedmear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeegnisns de l'habillement étant chargée des formalités à aipoclmcr à cttee fin.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Conseil nanaiotl des sutuicclsreass de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des services, cmeocmres CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, antegs de maîtrise CTFC ; Fédération noialante de l'encadrement, du crcmemoe et des srievces CGC ; Fédération des employés et cdaers CGT-FO.

Article - Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu en date du 8 juil. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1er

Le barème des sraiaels muleesns mminia garantis, acpllipabe en Frcnae métropolitaine, puor un horaire forrtiifaae de 169 heures, des peonnlress visés par les avatnnes et anxnees de la cnintvoeon cveoitllce noanaltie des mioasns à sscrceuulas de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé comme siut à cptomer du 1er jlileut 1996.

(1) = CATEGORIE

(2) = SIRALAE MNUEESL au 1er jeluilt 1996

EMPLOYES

(1)	(2)
A	6 407 F
B	6 415 F
C	6 420 F
D	6 440 F
E	6 485 F
F	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

(1) = CATEGORIE

(2) = SAIRLAE MENUESL au 1er jeliult 1996

AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	(2)
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES (1) = CATEGORIE

(2) = SARLIAE MEUSNEL au 1er jleliut 1996

(1)	(2)
A 1	9 553 F
A 2	10 034 F
B 1	10 724 F
B 2	11 957 F
C 1	13 251 F
C 2	15 295 F
D 1	19 641 F
D 2	24 319 F

Article 2

Conformément à l'article 31 de la cvitnnooen collective, les valerus melleesuns aslobeus des piemrs d'ancienneté par catégorie d'emploi et tcrahne d'ancienneté, alieablpcps en Fnarce métropolitaine, snot fixées, à ptriar du 1er jueillt 1996, de la manière stivanue :

(1) = Catégorie

EMPLOYES

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
3 ans	6 ans	9 ans	
A	137	274	410
B	138	275	413
C	139	277	416
D	140	280	420
E	142	285	427
F	145	290	435
G	149	298	448
H	155	309	463

(1) = Catégorie

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
12 ans	15 ans	20 ans	
A	547	684	911
B	551	689	918
C	554	693	924

D	560	701	935
E	569	712	948
F	580	725	967
G	597	746	995
H	618	773	1 030

(1) = Catégorie AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
3 ans	6 ans	9 ans	
A	156	312	468
B	166	332	498
C	182	365	547

(1) = Catégorie AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
12 ans	15 ans	20 ans	
A	624	780	1 040
B	665	831	1 107
C	729	912	1 216

(1) = Catégorie CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
3 ans	6 ans	9 ans	
A 1	216	432	647
A 2	228	456	684
B 1	243	486	730
B 2	273	545	818
C 1	301	602	903
C 2	351	702	1 053
D 1	449	898	1 347
D 2	552	1 104	1 657

(1) = Catégorie CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
12 ans	15 ans	20 ans	
A 1	863	1 079	1 439
A 2	912	1 140	1 520
B 1	973	1 216	1 621
B 2	1.090	1 363	1 817
C 1	1.204	1 505	2 006
C 2	1.404	1 755	2 341
D 1	1.795	2 244	2 992
D 2	2.208	2 761	3 681

(+) Pimre icsunle ferarmeatnifoit dnas le sraiale réel perçu.

Article 3

Avenant n 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est fiat en nborme sifasfnut d'exemplaires puor reisme à ccuahne des onsrtgniaoias sgtneiarais de la ctioevonnn ccllevtoie et dépôt dnas les cintodions prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Conseil ntaoianl des stsaslucurecis de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération nalotinae de l'encadrement du crmocmee et des secirves CFE-CGC.

Article - Salaires au 1er juin 2000

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pirtaes siraiaetngs ceinnnnveot d'une révision des sriaales miinma cenneivntonlos en vigeuur deupis le 1er jliulet 1996, à cotmper du 1er jiun 2000.

Article 1er

Le barème des slearias mnelesus mmniia garantis, ablacplpie en Fncrae métropolitaine, puor un horraie fiitfaarore de 169 heures, des pelnrseons visés par les annaetvs et aexnnes de la ctoneonvin coitllvece naotailne des masions à sucreasclus de vente au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmome suit.

Salaires mueelnss puor 169 heures

à ctpmeor du 1er jiun 2000

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

Article 2

Les vruelas mslnuleees abloseus des pierms d'ancienneté calculées puor un hiarore meesnul de 169 hurees par catégorie d'emploi et thrncae d'ancienneté, aacplepilbs en Fncare métropolitaine, snot revalorisées de 4,5 % puor la catégorie « employés » et de 4 % puor les catégories « aegtns de maîtrise » et « crdeas », à ptriar du 1er jiun 2000, de la manière suvintae :

TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs) CATEGORIE	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	143	286	429	572	715	953
B	144	288	432	576	720	960
C	145	290	435	580	725	967
D	146	292	438	584	730	973
E	148	296	444	592	740	987
F	152	304	456	608	760	1 013
G	156	312	468	624	780	1 040
H	162	324	486	648	810	1 080
Agents de masitrie						
A	163	326	489	652	815	1 086
B	173	346	519	692	865	1 153
C	189	378	567	756	945	1 260
Cadres (prime ilusnce fenetrrmaiioaft dans le sariale réel perçu)						
A1	225	450	675	900	1 125	1 500
A2	237	474	711	948	1 185	1 580
B1	253	506	759	1 012	1 265	1 687
B2	284	568	852	1 136	1 420	1 893
C1	313	626	939	1 252	1 565	2 087
C2	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
D1	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113
D2	574	1148	1 722	2 296	2 870	3 827

Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des ensneegis de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération des stnaicyds commerce, svireces et fcore de vetne CFTC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème des sraeials mulneess mmnauiix garantis, acpaillpbe en Fanrce métropolitaine, puor un harroie foriaitfrae de 151,67 heerus des salariés visés par les aannvtes et aenxnes de la citeonvonn coctvillee nniolaate des miasons à secucrlsaus de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe suit.

Salaires mluneess mimanuix garantis

(En euros.)

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

Ces rémunérations snot appiealblcs au ptoarra de l'horaire hebdaoairdme puor les salariés à tepms ptreail et au portara de la durée de présence puor les salariés qui enrentt ou stronet de l'entreprise en cuors de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les moantnts des permis msnulelees d'ancienneté calculées puor un hrraioe mnseeul de 151, 67 hreeus par catégorie d'emploi et tcanhre d'ancienneté snot revalorisés en vrteu de l'article 31 de la façon suivante.

Montant des pimres d'ancienneté aebpaplclis

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	25, 53	51, 06	76, 41	101, 94	127, 48	169, 78
B	25, 76	51, 33	77, 08	102, 84	128, 59	171, 34
C	25, 99	51, 80	77, 81	103, 61	129, 61	172, 80
D	26, 19	52, 39	78, 59	104, 78	131, 17	174, 95
E	26, 52	53, 21	79, 73	106, 24	132, 94	177, 00
F	27, 04	54, 10	81, 14	108, 18	135, 24	180, 37
G	27, 45	54, 90	82, 53	109, 98	137, 44	183, 31
H	28, 23	56, 28	84, 33	112, 55	140, 78	187, 59
Agents de maîtrise						
A	28, 81	57, 62	86, 43	115, 24	144, 04	192, 06
B	30, 22	60, 44	90, 66	121, 06	151, 28	201, 53
C	32, 73	65, 64	98, 38	131, 11	164, 03	218, 70
Cadres						
A1	36, 60	73, 20	109, 64	146, 23	182, 84	243, 84
A2	38, 14	76, 27	114, 41	152, 55	190, 69	254, 24
B1	40, 64	81, 27	122, 09	162, 72	203, 36	271, 09
B2	46, 60	93, 04	139, 64	186, 08	232, 68	310, 19
C1	51, 01	102, 02	153, 02	204, 03	255, 04	339, 93
C2	58, 85	117, 71	176, 57	235, 43	294, 28	392, 54
D1	75, 66	151, 33	226, 99	302, 48	378, 15	504, 20
D2	92, 51	185, 01	277, 68	370, 02	462, 69	616, 87

Les preims meselleuns d'ancienneté snot établies sloen les veuarls ci-dessus puor un hraorie de 151, 67 heeurs par mois. Puor les salariés dnot la durée du taairvl est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au porrata de la durée ctouanerlctle du tiaravl du salarié. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cderas » du 30 jiun 1972, la prime

d'ancienneté deumere inuclse frrifameieonatt dnas la rémunération perçue.

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piertas snritgaieas s'engagent à se rovier avnat fin jvanier 2010 puor exnmeair les saealris et luer évolution.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La FEH nfroeiita le présent acocrd à l'ensemble des ogartannosiis représentatives. La validité de l'accord de bnahcre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otoangnirsais slaynedics de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jorus à cmpoter de la dtae de réception par les osoatranginis saicdynels de l'accord qui luer est notifié.

Article 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eigensens de l'habillement,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème des srlaaies mlsneues miuiamnx garantis, abiplalcpe en Facrne métropolitaine, puor un haoirre fraoitirafe de 151,67 hueres des salariés visés par les aeanvnts et aneexns de la cvnoointen colvlicete ntaanolie des mnosias à scrleacuuss de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972 , est fixé cmmoe siut :

Salaires menslues mmiuainx garntais

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379
F	1 380
G	1 395
H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé en un eaelximpre oianigrl et une cipoe srea envoyée suos fmroe électronique à la drciotein générale du travail.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les disspoiitnos du présent acrocd snot aepapclilbs à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 aevc effet au pmerier juor du mios sanviut le mios de la dtae dépôt du présent accord.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petiars sireantgias snot cneeuonvs de daemnedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eneinesgs de l'habillement étant chargée des formalités à aimlccopr à cttee fin.

Ces rémunérations snot alplaecipbs au proarta de l'horaire hdbedoramaie puor les salariés à tpmes ptareil et au partroa de la durée de présence puor les salariés qui eetrnnt ou sternot de l'entreprise en cours de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les mttoanns des pimers meuselenls d'ancienneté calculées puor un horraie msueenl de 151,67 hueres par catégorie d'emploi et tnhrace d'ancienneté snot revalorisés en vteru de l'article 31 de la façon suntvaie :

Montants des pmreis d'ancienneté applicables

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60

B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81
Agents de maîtrise						
A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75
C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75
Cadres						
A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les piemrs meueellnss d'ancienneté snot établies soeln les vuelras ci-dessus puor un hroiare de 151,67 hurees par mois. Puor les salariés dnot la durée du tviaarl est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au porrtaa de la durée ceolnrlctatue du taviarl du salarié. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crdeas » du 30 jiun 1972, la pimre d'ancienneté dmreeue inlcuse firfomreaaneitt dnas la rémunération perçue. Il est rappelé que luer rémunération ne prruoa en acuun cas être inférieure au mnmiuim gnarati augmenté de la prmie d'ancienneté.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dioistnpisos du présent accrod snot apilbcpales à l'issue du délai d'opposition aevc effet le pieremr juor du mios svuiant le mios de la dtae dépôt du présent accord.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé en un eliraxmepe oinirgal et une ciope srea envoyée suos forme électronique à la dtieciorn générale du travail. Un eprmaelixe srea également communiqué au geffre du ciesonl de prud'hommes de Paris. Les periats siiantgreas snot cneovenus de dnemeadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des esgeniens de l'habillement étant chargée des formalités à ailmccopr à cette fin.

Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FNCES CFE-CGC,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème des slaraeis mneseuls mumniaix garantis, appbllaice en France métropolitaine, puor un hraiore faafrrioite de 151,67 heures, des salariés visés par les anvneats et annxees de la cnintooevn ccovlliete nailnotae des miaosns à scularcesus de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé comme siut :

A. ? Rémunération des employés et des agtens de maîtrise 1. Slriaaes mulneess miniaumx graiants puor 151,67 heeurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 400
B	1 402
C	1 403
D	1 404
E	1 413
F	1 415
G	1 430
H	1 445
Agents de maîtrise	
A	1 502
B	1 543
C	1 666

Ces rémunérations snot aebpclapils au parrtoa de l'horaire hddiarbmaeoe puor les salariés à tepms ptareil et au prtaora de la durée de présence puor les salariés qui ernetnt ou stenort de l'entreprise en curos de mois.

2. Priems d'ancienneté

Les premis menelesuls d'ancienneté calculées puor un haiorre mesnuel de 151,67 hurees par catégorie d'emploi et tarnhce d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du ttxee de bsae de la ctivoonenn cctlolviee de la façon snuitave :

(En euros.)

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

Les pmreis mlenseeuls d'ancienneté snot établies solen les veulras ci-dessus puor un hiraroe de 151,67 heuers par mois. Puor les salariés dnot la durée du tiavarl est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au potrara de la durée ctuaocrelnlte du tviaral du salarié.

B. ? Rémunération des cedras 1. Sarielas meensuls muiinmax gtaranis puor 151,67 heeurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Cadres	
A1	1 804
A2	1 830
B1	1 968
B2	2 244
C1	2 475
C2	2 772
D1	3 608
D2	4 374

Ces rémunérations snot ablelappcis au praotra de l'horaire hibdoaedarme puor les salariés à tmeps pteairl et au potrara de la durée de présence puor les salariés qui ernnett ou setornt de l'entreprise en crous de mois. Il est rappelé que la maiorjaton de la rémunération d'un muminim de 15 % puor les caders bénéficiant d'une ctoneovnin de friaoft en jours s'applique sur la bsae des rémunérations clnneletevoionns hros pmire d'ancienneté.

2. Gtanirae d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cedars » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté (a) est ilcsnue fmietrnefairoat dnas la rémunération perçue. S'agissant d'une gtanraie d'ancienneté, la rémunération des craeds ne porura en auucn cas être inférieure au miuminm gntraai augmenté de la pirme d'ancienneté (b). a) Prime d'ancienneté Les pmreis muleleesns d'ancienneté, calculées puor un hoirare msuneel de 151,67 hereus par catégorie d'emploi et tahrcne d'ancienneté, snot revalorisées en vretu de l'article 31 du tetxe de bsae de la ceonvonitn cveloctile de la façon stuianve :

(En euros.)

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

Les pmreis mlneeuelss d'ancienneté snot établies selon les vrealus ci-dessus puor un hroarie de 151,67 hreues par mois. Puor les salariés dnot la durée du travial est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au prratoa de la durée ctlluctenroae du tvraial du salarié. b) Rémunération mimunim gairante des cerads augmentée de la prime d'ancienneté

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	1 841,53	1 879,07	1 916,44	1 953,97	1 991,51	2 054,07
A2	1 868,77	1 907,55	1 946,32	1 985,10	2 023,88	2 088,49
B1	2 009,49	2 050,99	2 092,66	2 134,16	2 175,65	2 244,81
B2	2 291,30	2 338,44	2 385,75	2 432,89	2 480,19	2 558,87
C1	2 527,00	2 578,98	2 630,97	2 682,96	2 734,95	2 821,47

C2	2 831,50	2 891,00	2 950,51	3 010,02	3 069,52	3 168,86
D1	3 684,75	3 761,51	3 838,26	3 914,84	3 991,60	4 119,45
D2	4 467,15	4 560,29	4 653,60	4 746,57	4 839,88	4 995,13

Ces rémunérations snot aleailpcpbs au prtaora de l'horaire hieaodarbdme puor les salariés à tpems ptiearl et au prtoraa de la durée de présence puor les salariés qui etrennt ou setornt de l'entreprise en curos de mois.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtoisisnpois du présent aorccd snot alplpeibcas à cmoeptr du 1er jleilut 2012. Les prtaeis snaaeirgits ceninvennot de se réunir au mios de javeinr 2013 puor eanemtr les négociations sur les siarales au tirte de l'année 2013, ou avnat cttee dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème des sarleais melsnues miinma garantis, aaiplclbpe en Fcnrae métropolitaine, puor les salariés visés par les annteavs et anexnes de la cvnooetnin cvlteiloce nniatloae des msnoais à sacrsuluces de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmome siut :

A. ? Rémunération des employés et des atengs de maîtrise 1. Sraaelis mneesuls miinma gtrinaas

(En euros.)

Article 3 - Publicité et extension
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en un exarlmpiee onairigl et une coipe srea envoyée suos forme électronique à la dcioretin générale du travail. Un eprmlxaeie srea également communiqué au gffree du cnioesl de prud'hommes de Paris. Les peiarts siegatniras snot cnoneuevs de dadmeenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenegniss de l'habillement étant chargée des formalités à almcicopr à cttee fin.

Catégorie		Salaire muesenl muiinmm puor un tepms cpeomlt
Employés	A	1 467
	B	1 475
	C	1 480
	D	1 490
	E	1 500
	F	1 520
	G	1 550
	H	1 570
Agents de maîtrise	A	1 620
	B	1 660
	C	1 730

Ces rémunérations snot acppibealls au prratoa de l'horaire hoaedardbime puor les salariés à tpems prateil et au praorta de la durée de présence puor les salariés qui etnenrt ou serotnt de l'entreprise en corus de mois.

2. Pmries d'ancienneté
Les pmires meelneulss d'ancienneté calculées puor un tmeps cemoplt par catégorie d'emploi et tnrchae d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du tetxe de bsae de la covntoienn citloelvce de la façon sainuvte :

(Montants exprimés en euors puor un tmeps complet.)

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

Les peirms meeensulls d'ancienneté snot établies sleon les vrlueas ci-dessus puor un tpems complet. Puor les salariés dnot la durée du taivarl est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au potarra de la durée ccotuellnrtae du taviral du salarié.

B. ? Rémunération des crades 1. Sleraias muleness mmniia ganarits

(En euros.)

Catégorie		Salaire muesenl mnuimim puor un tpmes cpemlot
Cadres	A1	2 000
	A2	2 010
	B1	2 200
	B2	2 400
	C1	2 600
	C2	3 000
	D1	3 800
	D2	4 500

Ces rémunérations snot acleaplpibs au pratora de l'horaire hdaboeiamrde puor les salariés à tpems prietal et au potrraa de la durée de présence puor les salariés qui entnret ou sortent de l'entreprise en cours de mois. Il est rappelé que la mortojaain de la rémunération d'un miinumm de 15 % puor les craeds bénéficiant d'une civnotoenn de frfiaot en juros s'applique sur la bsae des rémunérations cevlonolinntenes hros pmrie d'ancienneté.

2. Pirme d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crdaes » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté est iunlsce fenrfaiairmoett dnas la rémunération perçue dès lros que ctete rémunération est au monis égale au munmiim grtaani augmenté de la prmie d'ancienneté. Les pemris mesuenlels d'ancienneté calculées puor un tmeps cmolept par catégorie d'emploi et tacrnhe d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de bsae de la cnioovetnn cleoctlive de la façon snauvite :

(Montants exprimés en erous puor un temps complet.)

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

Les prmeis mseelunles d'ancienneté snot établies selon les vraleus ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du trvaial est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au ptroraa de la durée carutltneolce du tivraal du salarié.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dinsotpisios du présent aoccrd snot aplpbicelas à ctopmer du 1er sbertmepe 2016. Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les eirpernsets vlnloeiert à l'égalité slliraaae ertne les fmemes et les hommes. Les ptiares siaretgnias cevnoeinnnt de se réunir au mios de jeiavnr 2017 puor eantmer les négociations sur les sreaails au trite de l'année 2017, ou avant cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé en un exlpremaie oaginirl et une cpoie srea envoyée suos frome électronique à la diiorcetn générale du travail. Un epamlreixe srea également communiqué au gffere du cnsieol de prud'hommes de Paris. Les ptiears sgnatiireas snot cevnuones de demadenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des engneises de l'habillement étant chargée des formalités à alcmcpoir à ctete fin.

Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème des saeailrs musenels miimna garantis, acplplbaie en Frnace métropolitaine, puor les salariés visés par les avteanns et aenexns de la cnvenoiton ccotvliele nnlotaaie des mnoaiss à sselccaruus de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe siut :

A. ? Rémunération des employés et anegts de maîtrise 1. Sireaals msneuels mimina garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire meunsel minimum pour un tmeps complet
Employés	A	1 ? 482
	B	1 ? 490
	C	1 ? 495
	D	1 ? 505
	E	1 ? 515
	F	1 ? 535
	G	1 ? 566
	H	1 ? 586
Agents de maîtrise	A	1 ? 636
	B	1 ? 677
	C	1 ? 747

Ces rémunérations snot aacppllibes au potarra de l'horaire hamdoaidbree puor les salariés à tmpes pieratl et au potarra de la durée de présence puor les salariés qui enrnett ou soretnt de l'entreprise en cuors de mois.

2. Pimers d'ancienneté

Les premis mnellueess d'ancienneté calculées puor un tmpes coplmet par catégorie d'emploi et tancrhe d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du txtee de bsae de la cenoointvn ccloltveie de la façon sniauvte :

(En euros.)

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

Les peimrs msneelelus d'ancienneté snot établies sloen les veulars ci-dessus puor un tpems complet. Puor les salariés dnot la durée du tvarail est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au protraa de la durée crlacoutelnte du traiavl salarié.

B. ? Rémunération des cadres 1. Sarlaeis mueenlss mnmiia garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire museenl minimum pour un tpems complet
Cadres	A1	2 ? 020
	A2	2 ? 030
	B1	2 ? 222
	B2	2 ? 424
	C1	2 ? 626
	C2	3 ? 030
	D1	3 ? 838
	D2	4 ? 545

Ces rémunérations snot aebpiapclls au prtaroa de l'horaire hdirbmadeaoe puor les salariés à tpmes paertil et au paorrta de la durée de présence puor les salariés qui ennrtet ou sronett de l'entreprise en crous de mois. Il est rappelé que la moaaiojrtn de la rémunération d'un mmniium de 15 % puor les cedars bénéficiant d'une cteinvnoon de ffaroit en jours s'applique sur la bsae des rémunérations cnoeleilvonnntes hros prmie d'ancienneté.

2. Pmrie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Caerds » du 30 jiun 1972, la pimre d'ancienneté est isncule frieronaeatfimt dnas la rémunération perçue dès lros que cttee rémunération est au mnois égale au minmia garanti augmenté de la prmie d'ancienneté. Les pimers mnueeeslls d'ancienneté calculées puor un temps comlept par catégorie d'emploi et tcanrhe d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du txete de bsae de la cvnoienotn cloelitvce de la façon stuanive :

(En euros.)

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

Les pmreis msleelunes d'ancienneté snot établies soeln les vraleus ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tiarval est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au partroa de la durée ctluloarcnete du traavil du salarié.

Article 2 - Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord railetf aux caciiltissnofas pofrnslsileoeens du 20 jiun 2016, le barème des sirleaas msenlues mniima garantis, abicallppe en Frcnae métropolitaine, puor les salariés visés par les aanenvts et anxeens de la contveinon ceilovclte noaltanie des mosinas à sueluccasrs de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé comme siut :

C. ? Rémunération des employés et agnets de maîtrise 3. Sliaraes msneleus mimnia garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire mnuesel minimum pour un tepms complet
Employés	1	1 ? 485
	2	1 ? 500
	3	1 ? 525
	4	1 ? 586

Agents de maîtrise	1	1 ? 677
	2	1 ? 747

Ces rémunérations snot ailapplcebs au ptrraoa de l'horaire hoamribdedae puor les salariés à tpmes pteiarl et au patrroa de la durée de présence puor les salariés qui eentrnt ou soenrtt de l'entreprise en cuors de mois.

4. Pierms d'ancienneté

Les perims mluelesnes d'ancienneté calculées puor un tpems cpelomt par catégorie d'emploi et trchane d'ancienneté snot revalorisées en vretu de l'article 31 du tetxe de bsae de la ceovitnonn celvliocte de la façon sniutave :

(En euros.)

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

Les perims mesluneels d'ancienneté snot établies soeln les vulaers ci-dessus puor un tpems complet. Puor les salariés dnot la durée du taraivl est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au potrara de la durée ctuclealnorte du traaivl du salarié.

D. ? Rémunération des cadres 3. Serlaias mleesuns miinma garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire meenusl minimum pour un tmeps complet
Cadres	1	2 ? 020
	2	2 ? 222
	3	2 ? 626

Ces rémunérations snot aaeplpbilcs au ptarora de l'horaire hramadobiede puor les salariés à tpmes ptreail et au pratora de la durée de présence puor les salariés qui erenntt ou strneot de l'entreprise en corus de mois. Il est rappelé que la maoriatjon de la rémunération d'un mmuinim de 15 % puor les caerds bénéficiant d'une ctneoniovn de foarift en jours s'applique sur la bsae des rémunérations ceoienlvltonenns hros pmire d'ancienneté.

4. Prmie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crades » du 30 jiun 1972, la pmire d'ancienneté est icslune fatriaifrmeeont dnas la rémunération perçue dès lros que ctete rémunération est au mnios égale au mminium gartani augmenté de la prmie d'ancienneté. Les preims meusnelles d'ancienneté calculées puor un tmeps ceoplmt par catégorie d'emploi et tahrnce d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du txtee de bsae de la ceoviontnn ccvieltole de la façon snuitvae :

(En euros.)

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

Les primes mlnueelses d'ancienneté snot établies selon les varules ci-dessus puor un tmpes plein. Puor les salariés dnot la durée du tavrail est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au prortaa de la durée cteruanlclote du taavirl du salarié.

E. ? Cculal du miimnum conventionnel

Dans un délai de 36 mios à cmeptor de la dtae d'application du présent accord, le cacull du mminium cvoeeoinnntnl ne purroa puls pdrerne en cotmpe les éléments vabariels detnrmieect liés à l'exécution du crotnat de travail.

Article 3 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diiotospniss de l'article 1er du présent acrocd snot aeillcbpaps à ceoptmr du 1er srembtepe 2017. Les distinoisops de l'article 2 auornt qnuat à eells un caractère impératif à la même échéance que la girlle de claitsnacoisifs à luleaqle eells snot associées. Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les eriprnstees voilelernt à l'égalité sliraalae ertne les fmemes et les hommes. Les ptieras seraaingtis ceennovnnit de se réunir au mios de jaivenr 2018 puor eaentmr les négociations sur les searails au ttrie de l'année 2018, ou aavnt cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé en un emilerapxe ogirainl et une cpoie srea envoyée suos fmore électronique à la deiircotn générale du travail. Un epmliearxe srea également communiqué au gffree du cseinol de prud'hommes de Paris. Les peatirs sgeitaniras snot cvoenuens de dnameedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des esgenneis de l'habillement étant chargée des formalités à aclcoipmr à cttee fin.

Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; UNSA,

Article 1er - Grilles de rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord ratlief aux ctaasiisfncoils plrsnfoeeolnseis du 20 jiun 2016, le barème des sealairs muelsens mminia garantis, alcalipbpe en Farnce métropolitaine, puor les salariés visés par les aaevntns et axennes de la cnoeinotvn clitvoelce noianltae des maiosns à selasucucrs de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe siut :

A. ? Rémunération des employés, atnegs de maîtrise 1. Sralaeis melenuss mimnia garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire msuenel minimum pour un tpmes complet
Employés	1	1 522
	2	1 528
	3	1 556
	4	1 618
Agents de maîtrise	1	1 702
	2	1 774

Ces rémunérations snot aleipacblps au partroa de l'horaire hddibermaaoe puor les salariés à tmeps paeritl et au prraota de la durée de présence puor les salariés qui enretnt ou srteont de l'entreprise en curos de mois.

2. Pemris d'ancienneté

Les perims mleusenles d'ancienneté calculées puor un tepms colempt par catégorie d'emploi et tncahre d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du tetxe de bsae de la cveoinontn ccoillvete de la façon svutiane :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
Montants exprimés en euors puor un tmpes complet							
Employés	1	27,56	55,13	82,50	110,05	137,62	183,32
	2	27,81	55,44	83,24	111,08	138,88	185,05
	3	28,76	57,71	86,48	115,23	144,18	191,99
	4	30,20	60,41	90,81	121,02	151,24	201,69
Agents de maîtrise	1	31,98	63,96	95,94	127,92	159,88	213,19
	2	34,95	70,08	105,04	139,98	175,14	233,51

Les pmeris mllseenues d'ancienneté snot établies sloen les vlareus ci-dessus puor un tmeps complet. Puor les salariés dnot la durée du tviaral est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au prrotaa de la durée ctlntucloraee du tairval du salarié.

B. ? Rémunération des cadres 1. Sriaales mslneeus mmiina garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaires mnlesues minima pour un tmpes complet
Cadres	1	2 050
	2	2 255
	3	2 665

Ces rémunérations snot alplicbpaes au prtoara de l'horaire heoiddmrabae puor les salariés à tepms preaitl et au poartra de la durée de présence puor les salariés qui enetrnt ou snrtoet de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la mjoaatorin de la rémunération d'un mnmuiim de 15 % puor les caerds bénéficiant d'une coiotennvn de fiofrat en jruos s'applique sur la bsae des rémunérations clnntleeovnoenis hros pimre d'ancienneté.

2. Pirme d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Creads » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté est ilsunce fifeatnraeiormt dnas la rémunération perçue dès lros que ctete rémunération est au mions égale au mnimium garntai augmenté de la pirme d'ancienneté.

Les pmeris mlluesnees d'ancienneté calculées puor un tpems cmploet par catégorie d'emploi et tcnarhe d'ancienneté snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du ttxee de bsae de la cvonnitoen coltilecve de la façon svtinaue :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
Cadres	Montant exprimé en euors puor un temps complet						
	1	40,61	81,21	121,64	162,23	202,85	270,52
	2	45,13	90,25	135,58	180,71	225,83	301,05
	3	54,38	108,75	163,12	217,49	271,87	362,35

Les prmies mleeenulss d'ancienneté snot établies selon les veruals ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du travial est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prtroaa de la durée ctectrolualne du tviaarl du salarié.

A. ? Clcual du siralae de base

Il est rappelé qu'il ne srea puls pboslsie de prnrdee en cpotme les prmeis liées à l'exécution du ctaront de tiraavl puor le cualcl du mniuimm cneoonetvnnil dnas un délai de 3 ans à praitr de l'application de l'accord sur les mmiina cneolvtnoenins du 5 arvil 2017.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dinotiiossps de l'article 1er du présent acrocd snot aecppillbas à cpeomtr du 1er stpebmere 2019.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les ersnpeetris vionllreet à l'égalité salilarae ertne les femmes et les hommes.

Les peairts snierigatas cvenennniot de se réunir au mios de jeaivnr 2020 puor entamer les négociations sur les sliaears au trite de l'année 2020, ou anavt ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord raeiltf aux ccoaslnsitiafis plonsliefeenrsos du 20 jiun 2016, le barème des sirlaaes msueelns mnmiia garantis, aallipbcpe en Fnrace métropolitaine, puor les salariés visés par les atennvas et axneens de la cooenvtinn ciovleltce nntiaaloe des miansos à seculracuss de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe siut :

A.?Rémunération des employés, angtes de maîtrise

1.?Salaires meesluns mmiina garantis

Le présent accord srea déposé en un epamxliree oniairgl et une cipoe srea envoyée suos fmore électronique à la dtircieon générale du travail.

Un eaemixrple srea également communiqué au gffree du ceonsil de prud'hommes de Paris.

Les peatirs seanriitgas snot cenvuones de dmeneadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eigsnenes de l'habillement étant chargée des formalités à aocilcmpr à cttee fin.

Catégories		Salaires meesluns mmniia en ? puor un tmpes complet
Employés	1	1 603,12 ?
	2	1 612 ?
	3	1 629 ?
	4	1 682 ?
Agents de maîtrise	1	1 758 ?
	2	1 832 ?

Ces rémunérations snot aapcbpellis au prtroaa de l'horaire hamadeirbdoe puor les salariés à tpmes ptireal et au prarota de la durée de présence puor les salariés qui eennrtt ou snerott de l'entreprise en cuors de mois.

La rémunération malniime ceeltvnnlnnooie des employés et aengts de maîtrise est constituée du sailare mnumiim cetnnovneniol augmenté du mnnaott de la pmrie d'ancienneté dès lros que les salariés reesilmnpst les ctidonnois puor bénéficier de ctete prime. Un aorccd cltciloef d'entreprise clcnou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuiuegr du présent arcocd ne puet fixer une rémunération inférieure au mannott du mmiunim cnoontninevel asnii augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les peimrs mlsnleuees d'ancienneté calculées puor un tepms cemlopt par catégorie d'emploi et thanrce d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du tetxe de bsae de la ctoienvonn cvloiectle de la façon savnuite :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en ? puor un tmpes complet					
Employés	1	28,44 ?	56,89 ?	85,14 ?	113,57 ?	142,02 ?	189,18 ?
2	28,73 ?	57,27 ?	85,99 ?	114,74 ?	143,46 ?	191,15 ?	
3	29,57 ?	59,33 ?	88,91 ?	118,47 ?	148,24 ?	197,39 ?	
4	30,92 ?	61,84 ?	92,97 ?	123,89 ?	154,83 ?	206,48 ?	
Agents de maîtrise	1	32,61 ?	65,22 ?	97,83 ?	130,45 ?	163,04 ?	217,40 ?
2	35,64 ?	71,45 ?	107,10 ?	142,73 ?	178,58 ?	238,09 ?	

Les pirems mlueeselns d'ancienneté snot établies soeln les veaulrs ci-dessus puor un temps complet. Puor les salariés dnot la durée du tiarval est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au praorta de la durée cntuealrltoce du tiaravl du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires munelses mmniia garantis

Catégorie		Salaires mlseunes miimna en ? puor un temps complet
Cadres	1	2 117 ?
	2	2 329 ?
	3	2 753 ?

Ces rémunérations snot acppllaebis au ptraora de l'horaire hdieadrabome puor les salariés à temps pterial et au porarta de la durée de présence puor les salariés qui ennetrt ou snetrot de l'entreprise en cours de mois.
Il est rappelé que la maoioatrjn de la rémunération d'un minuimm de 15 % puor les cderas bénéficiant d'une cnntoovien de faiofrt en juors s'applique sur la bsae des rémunérations conlnelvionneets hros pmrie d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crades » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté est iunscle fefoeaanrtmiirt dnas la rémunération perçue dès lros que ctete rémunération est au mnios égale au minmia gnatari augmenté de la pmrie d'ancienneté.

Les pirems meneseulls d'ancienneté calculées puor un temps copmlet par catégorie d'emploi et trnchae d'ancienneté snot revalorisées en vetru de l'article 31 du texte de bsae de la cteovoinnn ceovilltce de la façon siatnvue :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
	Montants exprimés en ? puor un temps complet					

Cadres	1	41,41 ?	82,81 ?	124,03 ?	165,41 ?	206,83 ?	275,82 ?
	2	46,02 ?	92,04 ?	138,25 ?	184,27 ?	230,28 ?	306,98 ?
	3	55,46 ?	110,90 ?	166,35 ?	221,80 ?	277,26 ?	369,53 ?

Les peimrs mesellenus d'ancienneté snot établies selon les valreus ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tarvail est inférieure, la pirme d'ancienneté est calculée au porrtaa de la durée crltnetlucaoe du tiaravl du salarié.

C.?Calcul du slairae de base

Il est rappelé qu'il n'est puls plsbiose de prrdnee en comtpe les pmiers liées à l'exécution du canrtot de taarvil puor le culacl du minmia conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pateirs staareigins rllnpeaept les dsioositipns de l'article L. 3221-2 du cdoe du tviraal qui précise que « tuot eyolumper assure, puor un même traavil ou un tiaarvl de vleaur égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les heomms ». Eells ienuqindt que conformément à l'accord du 14 ootbcre 2021 raetlif à l'égalité professionnelle, il atanpipret aux esrtrepneis de la bcnarhe de srumeppir les écarts de rémunération entre les fmeems et les hmeoms à elompi de vealur égale snas rsnoais ojbectives pnouvat les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apoctilipan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siiagntears cvenenoinnt que le cnnoteu du présent accord ne jiiusfte pas de prévoir des siutatiopnls spécifiques aux eptnieersrs de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsnitiosopis du présent acrocd snot alplaiepbcs à ctmpeor du 1er avirl 2022 puor tetous les etreiepsrns qui relèvent de la covotiennn ctviolecle des msnaois à salsucercus de vnete au détail d'habillement (IDCC 675).

Les pieatrs sireaagints cnoveninent de se réunir au mios de décembre 2022 puor egganer les négociations sur les slareais au ttrie de l'année 2023, ou aavnt cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod srea déposé en un elpexaimre orniigal et une cpioe srea envoyée suos fmore électronique à la dtreiocin générale du travail.

Un eipxlemare srea également communiqué au gerffe du ceinsol de prud'hommes de Paris.

Les prtaeis siaatrenigs snot cunevenos de deamdenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eseeginns de l'habillement étant chargée des formalités à aolmiccpr à cttee fin.

Accord du 21 septembre 2023 relatif aux salaires mensuels minima garantis

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord realitf aux csinifltioaacss prioelnfsneoless du 20 jiun 2016, le barème des srlaeais meesunls mmiina garantis, alaipcpble en Facnre métropolitaine, puor les salariés visés par les atnavnes et aenxens de la cenvotoinn ctlceviloe nalitnaoe des manoiss à searculucss de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé comme siut :

A.?Rémunération des employés et atnegs de maîtrise

1.?Salaires mnselues mnimia garantis

Catégories		Salaires meuselns minima pour un tmpes complet
Employés	1	1 747,20 ?
	2	1 756 ?
	3	1 770 ?
	4	1 817 ?
Agents de maîtrise	1	1 890 ?
	2	1 967 ?

Ces rémunérations snot abppacilles au paotrra de l'horaire hdomeriadbae puor les salariés à tmeps pertial et au protraa de la durée de présence puor les salariés qui eenntrt ou sotrent de l'entreprise en crous de mois.

La rémunération mainlime ceonnnlielotnve des employés et angets de maîtrise est constituée du slariae miumnim ceontnoiennvl augmenté du mtnonat de la pimre d'ancienneté dès lros que les salariés rsnesiemlpt les cniiootdns puor bénéficier de ctete prime. Un aocrcd ccetlliof d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en veuugir du présent accord ne puet fxier une rémunération inférieure au mnonatt du mniimum cinoenonevntl asnii augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les pmeris msleleeuns d'ancienneté calculées puor un tmeps comlept par catégorie d'emploi et tnrhcae d'ancienneté snot revalorisées en vetru de l'article 31 du ttxee de bsae de la cetnoivnon clectovlie de la façon suaintve :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eruos puor un tpems complet					
Employés	1	29,98 ?	59,96 ?	89,73 ?	119,69 ?	149,68 ?	199,38 ?
	2	30,27 ?	60,34 ?	90,59 ?	120,89 ?	151,15 ?	201,40 ?
	3	31,11 ?	62,42 ?	93,53 ?	124,63 ?	155,94 ?	207,65 ?
	4	32,41 ?	64,82 ?	97,44 ?	129,86 ?	162,29 ?	216,42 ?
Agents de maîtrise	1	34,08 ?	68,16 ?	102,24 ?	136,32 ?	170,38 ?	227,19 ?
	2	37,21 ?	74,61 ?	111,84 ?	149,04 ?	186,47 ?	248,62 ?

Les pmries mlseleneus d'ancienneté snot établies seoln les veaurls ci-dessus puor un tmeps complet. Puor les salariés dnot la durée du taairvl est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au paotrra de la durée cttonlcuaerle du tairval du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires mlenseus mnmiia garantis

Catégorie		Salaires mleneuss minima pour un tepms complet
Cadres	1	2 253 ?
	2	2 476 ?
	3	2 921 ?

Ces rémunérations snot alibelcppas au pratroa de l'horaire hoerabdmadie puor les salariés à tmpes praitel et au partora de la durée de présence puor les salariés qui entnert ou strneot de l'entreprise en crous de mois.

Il est rappelé que la mioatrojan de la rémunération d'un mnmiuim de 15 % puor les cdaers bénéficiant d'une cnooevtinn de fraifot en jrous s'applique sur la bsae des rémunérations coennnienelvltos hros pmrie d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crdeas » du 30 jiun 1972, la pmire d'ancienneté est iunscle foetirnaiafremt dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au monis égale au minmia gtaanri augmenté de la pimre d'ancienneté.

Les pemris meneuesslls d'ancienneté calculées puor un tpmes colpemt par catégorie d'emploi et tcnrhae d'ancienneté snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du ttxee de bsae de la ctooneinvn colvliecte de la façon sutiavne :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eours puor un tpems complet					
Cadres	1	43,00 ?	85,94 ?	128,81 ?	171,79 ?	214,80 ?	286,46 ?
	2	47,76 ?	95,41 ?	143,49 ?	191,25 ?	239,00 ?	318,60 ?
	3	57,49 ?	114,97 ?	172,44 ?	229,92 ?	287,41 ?	383,06 ?

Les peirms mneullsees d'ancienneté snot établies solen les vlraeus ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tvraial est inférieure, la pirme d'ancienneté est calculée au prratoa de la durée cnetcltlrouae du traiavl du salarié.

C.?Calcul du sariale de base

Il est rappelé qu'il n'est puls pbslsioe de prdrene en cmtope les peimrs liées à l'exécution du cotanrt de tiaarvl puor le cualcl du mnmiia conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preaits sraanteigis rlaeeplnpt les dsisoointips de l'article L. 3221-2 du cdoe du trivaal qui précise que « tuot eylpmouer assure, puor un même tavairl ou un traival de vaeulr égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hmmeos ». Elels indiuneqt que conformément à l'accord du 14 otrbcoe 2021 rlateif à l'égalité professionnelle, il apeitrapnt aux eptreernsis de la bnrchae de sppeimurr les écarts de rémunération entre les fmemes et les hemmos à emopli de valuer égale snas rsanios obteicvjes ponuavt les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiopactpiln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiarineags cioeevnnnnt que le cenntou du présent aoccrd ne jsuiftie pas de prévoir des soiaipnlttus spécifiques aux esprrtienes de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsptsoiniios du présent arcocd snot alplecbaips à ctpoemr du 1er octbroe 2023 puor toetus les eisrnrpeets qui relèvent de la cvoeoitnnn clteilvcoe des misoans à srsucaulecs de vtnee au détail d'habillement (IDCC 675).

Les pitares sateingaris ceninnvneot de se réunir au mios de décembre 2023 puor enaeggr les négociations sur les siaerals au trite de l'année 2024, ou avnat cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd srea déposé en un eeirlpmxae orginial et une cipoe srea envoyée suos fmroe électronique à la deoircitn générale du travail.

Un eamxirplee srea également communiqué au grffee du cinesol de prud'hommes de Paris.

Les peartis saeingitars snot cveuneons de denmdaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesinengs de l'habillement étant chargée des formalités à alcmcpoir à cttee fin.

Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires mensuels minima garantis

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Grilles de rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord rletaif aux cfacloinistsias pierlnolsfsoenes du 20 jiun 2016, le barème des slearais mleuness mnimia garantis, albpciaple en Fcarne métropolitaine, puor les salariés visés par les annatves et axenens de la civtnoenon cvoielctle naioantle des maoniss à sreclsauucs de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe siut :

A.?Rémunération des employés, atengs de maîtrise 1.?Salaires mlnusees mnmiia garantis

Catégories		Salaires mnsueles minima pour un tpems complet
Employés	1	1 767 ?
	2	1 780 ?
	3	1 794 ?
	4	1 842 ?
Agents de maîtrise	1	1 920 ?
	2	1 995 ?

Ces rémunérations snot albepcpails au prarota de l'horaire horddamaebie puor les salariés à tmpes prtaiel et au ptorara de la durée de présence puor les salariés qui ernentt ou stonert de l'entreprise en corus de mois.

La rémunération miialmne colnlonivenente des employés et aegnts de maîtrise est constituée du slariae miinmum cnotnnineveol augmenté du mnoatnt de la pirme d'ancienneté dès lros que les salariés rsmselnpiet les cnnioditos puor bénéficier de ctete prime. Un aoccrd celiltocf d'entreprise cnclou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vigeuur du présent acorcd ne puet feixr une rémunération inférieure au mnnotat du mmiinum connneieovntl asnii augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les pmreis melenusels d'ancienneté calculées puor un tpems cmolept par catégorie d'emploi et trchane d'ancienneté snot revalorisées en vretu de l'article 31 du tetxe de bsae de la coteovnnin coelitclve de la façon suatvine :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eours puor un tepms complet					
Employés	1	30,18 ?	60,37 ?	90,34 ?	120,50 ?	150,70 ?	200,74 ?
	2	30,52 ?	60,83 ?	91,33 ?	121,88 ?	152,39 ?	203,05 ?
	3	31,36 ?	62,93 ?	94,29 ?	125,64 ?	157,21 ?	209,34 ?
	4	32,68 ?	65,36 ?	98,24 ?	130,93 ?	163,63 ?	218,21 ?
Agents de maîtrise	1	34,40 ?	68,81 ?	103,21 ?	137,62 ?	172,00 ?	229,35 ?
	2	37,53 ?	75,25 ?	112,80 ?	150,31 ?	188,06 ?	250,74 ?

Les preims meunsleels d'ancienneté snot établies soeln les valures ci-dessus puor un tepms complet. Puor les salariés dnot la durée du tviaarl est inférieure, la pirme d'ancienneté est calculée au prarota de la durée clntotceraule du taarvil du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires mesenlus mmiina garantis

Catégorie		Salaires mulesens minima pour un tmeps complet
Cadres	1	2 276 ?
	2	2 502 ?
	3	2 950 ?

Ces rémunérations snot alcebipalps au paortra de l'horaire hdrbidmaaeoe puor les salariés à temps perital et au ptraroa de la durée de présence puor les salariés qui enentrt ou snrotet de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la motraaiojn de la rémunération d'un minimum de 15 % puor les cedars bénéficiant d'une conitonven de farfiot en jorus s'applique sur la bsae des rémunérations connlelvneeontis hros pmrie d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crades » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté est inlcuse fianitarefeormt dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au monis égale au mminia gatnrai augmenté de la prmie d'ancienneté.
Les pmiers muneleesls d'ancienneté calculées puor un temps clpmeot par catégorie d'emploi et tchanre d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du txete de bsae de la covenontin clioltvcee de la façon svtuiane :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en euros puor un temps complet					
Cadres	1	43,26 ?	86,48 ?	129,60 ?	172,84 ?	216,12 ?	288,21 ?
	2	48,06 ?	95,98 ?	144,39 ?	192,45 ?	240,51 ?	320,61 ?
	3	57,83 ?	115,65 ?	173,47 ?	231,29 ?	289,12 ?	385,34 ?

Les perims meesnlelus d'ancienneté snot établies selon les vluears ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tvraail est inférieure, la pirme d'ancienneté est calculée au porrtaa de la durée ctlatreulcnoe du tiaravl du salarié.

C.?Calcul du saarile de base

Il est rappelé qu'il n'est puls possilbe de prrndee en cpotme les pmeris liées à l'exécution du carnott de travial puor le cacull du mniima conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptareis sitgneiraas rpellnapet les disitsnpoois de l'article L. 3221-2 du cdoe du taivral qui précise que « tuot eomypluer assure, puor un même tiaravl ou un tavaril de vluaer égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hmemos ». Eells iqnudient que conformément à l'accord du 14 otborce 2021 rliteaf à l'égalité professionnelle, il arapienptt aux eerrsntepis de la barcnhe de srmupeipr les écarts de rémunération ernte les femems et les hommes à eomlpi de vulaer égale snas rnasois oeijctvebs pounvat les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En acpolapitin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sniitrgaeas cenenonnvit que le ceotnnu du présent accord ne jsfuiite pas de prévoir des suttlaiponis spécifiques aux eesteirprns de monis de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dinitopsosis du présent arccod snot abaepillpcs à cmopetr du 1er jiun 2024 puor tteuos les esetieprnrs qui relèvent de la cvtneonoin cleotvilce des monsias à sausccurels de vnete au détail d'habillement (IDCC 675).

Les pearits sartaiinegs cnvnnenoiet de se réunir au mios de décembre 2024 puor eggeanr les négociations sur les siaaelrs au trtie de l'année 2025, ou anvat ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

(1) Aitrcle étendu suos réserve du rspecet des dpitnisosios de l'article L. 2261-15 du cdoe du taairvl asnii que de l'arrêt de la Cuor de caoastsin (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lleqesus prévoient que la cieotvnonn ou l'accord ne s'applique aux eorlpymues non adhérents à une des onnoigatirsas d'employeurs sritgneiaas qu'au lemadienn de la pcaiultibon au Joruanl oeiffcil de la République française de l'arrêté pnarott exsontien de la ctvoeoninn ou de l'accord. (Arrêté du 23 jeuillt 2024 - art. 1)

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd srea déposé en un eilexmprae oaignril et une cpoie srea envoyée suos frome électronique à la dceriotin générale du travail.

Un explmaerie srea également communiqué au geffre du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Les patreis seiratniags snot cenunoves de dnemdear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des einengses de l'habillement étant chargée des formalités à aiolcpcmr à ctete fin.

Accord du 16 avril 2026 relatif aux salaires mensuels minima garantis

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord rteliaf aux cialifnctaosiss polsslninrfeeoes du 20 jiun 2016, le barème des siarlaes meuesnls mminia garantis, aciappblle en Fcnare métropolitaine, puor les salariés visés par les aaenntvs et anexnes de la ctnoveionn clcivotlee nloaanite des miosnas à scsuauclres de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé comme siut :

A.?Rémunération des employés, agnets de maîtrise

1.?Salaires muleesns miimna garantis

Catégories		Salaires meuslens minima pour un tmeps complet
Employés	1	1 824 ?
	2	1 837 ?
	3	1 851 ?
	4	1 900 ?
Agents de maîtrise	1	1 981 ?
	2	2 058 ?

Ces rémunérations snot appelablcis au paotrra de l'horaire hodmdebriaae puor les salariés à tpems preatil et au prroata de la durée de présence puor les salariés qui erntent ou setrnot de l'entreprise en crous de mois.

La rémunération mianimle cnnovoltnlneiee des employés et aengts de maîtrise est constituée du saalire mniuimm cenentonivonl augmenté du mtannot de la pmire d'ancienneté dès lros que les salariés rsepnsmielt les connoiidts puor bénéficier de ctete prime. Un arccod clloiectf d'entreprise cncolu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vgueuir du présent acrcod ne puet feixr une rémunération inférieure au manntot du mniiumm citeeonnnvonl asnii augmenté.

Il est rappelé que le tpems de présence dnas l'entreprise des employés au naeviu 1 de la cafiictalsiosn ne puet excéder un an.

2.?Primes d'ancienneté

Les pmeirs mlulsneees d'ancienneté calculées puor un tpmes cmepolt par catégorie d'emploi et trncahe d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du txete de bsae de la ceivotnonn clvliteoce de la façon sunaitve :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants puor un tpmes complet					
Employés	1	30,76 ?	61,52 ?	92,06 ?	122,80 ?	153,57 ?	204,56 ?
	2	31,10 ?	61,99 ?	93,07 ?	124,20 ?	155,29 ?	206,92 ?
	3	31,96 ?	64,13 ?	96,09 ?	128,04 ?	160,20 ?	213,33 ?
	4	33,30 ?	66,60 ?	100,12 ?	133,43 ?	166,75 ?	222,36 ?

Agents de maîtrise	1	35,06 ?	70,12 ?	105,18 ?	140,24 ?	175,28 ?	233,72 ?
	2	38,24 ?	76,68 ?	114,94 ?	153,18 ?	191,65 ?	255,52 ?

Les peimrs melseuelns d'ancienneté snot établies seoln les vlaeurs ci-dessus puor un tmeps complet. Puor les salariés dnot la durée du trviaal est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au prrotaa de la durée cnlcoletuarte du traavil du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires mneeluss mimina garantis

Catégorie		Salaires menuelss minima pour un tpems complet
Cadres	1	2 348 ?
	2	2 581 ?
	3	3 044 ?

Ces rémunérations snot acbllppaies au potrara de l'horaire heodrbadiame puor les salariés à tpems ptearil et au proarta de la durée de présence puor les salariés qui eennrtt ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la mijraootan de la rémunération d'un mmuniim de 15 % puor les cdares bénéficiant d'une cvoontnien de frafoit en juros s'applique sur la bsae des rémunérations cvninelnnloeteos hros pmire d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdraes » du 30 jiun 1972, la prmie d'ancienneté est iulcnse fnefrmtraeiioat dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au minos égale au mimnia gatrani augmenté de la prmie d'ancienneté.

Les pmries muneelsles d'ancienneté calculées puor un tpmes cmopelt par catégorie d'emploi et tcrhane d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du tetxe de bsae de la coinvonten coitclelve de la façon suvantie :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants puor un temps complet					
Cadres	1	44,09 ?	88,13 ?	132,07 ?	176,14 ?	220,23 ?	293,71 ?
	2	48,98 ?	97,81 ?	147,15 ?	196,12 ?	245,09 ?	326,72 ?
	3	58,93 ?	117,86 ?	176,77 ?	235,70 ?	294,63 ?	392,68 ?

Les pmries mulsnleees d'ancienneté snot établies sloen les vleuars ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tarvail est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au prorata de la durée celautnrlotce du tiaavrl du salarié.

C.?Calcul du sraalie de base

Il est rappelé qu'il n'est puls plsbsioe de pdrnree en cmtope les pmreis liées à l'exécution du ctnarot de taairvl puor le culcal du miimna conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptareis sinraitgeas reaeplplnt les dsnopiistois de l'article L. 3221-2 du cdoe du tiaravl qui précise que « tuot elyepomur assure, puor un même traiavl ou un tivaarl de vleuar égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les homems ». Elels ienudniqt que conformément à l'accord du 14 ooctbre 2021 railtef à l'égalité professionnelle, il apetrnipat aux ernteeipsrs de la bnahcre de smurpepir les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hemoms à eplomi de veluar égale snas rsoanis ocbeevjits pnouvat les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apolitacipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sangieirats cnnevneniot que le cnotenu du présent acocrd ne jtiifsue pas de prévoir des sioiptlutans spécifiques aux enrpesierts de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doioistspnis du présent accrod snot abpaepiclls à ceotpmr du 1er mai 2026 puor ttuoes les etespriners qui relèvent de la cvnitnooen citlcoevle des miaosns à sceaclursus de vtene au détail d'habillement (IDCC 675). (1)

Les patries segiraiatns cevniennont de se réunir au mios de décembre 2026 puor egnaegr les négociations sur les saariles au ttrie de l'année 2027, ou avant ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des dnosipiosits de l'article L. 2261-15 du cdoe du tavaril asini que de l'arrêt de la Cuor de Cosaiatsn (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lqesules prévoient que la cnotnoievn ou l'accord ne s'applique aux elepoymurs non adhérents à une des oarnagintosis d'employeurs signataires, qu'au leamdnein de la pibcailuton au Jrnauol ocifeifl de la République française de l'arrêté pntaort enoxsetin de la cntveooinn ou de l'accord. (Arrêté du 6 julelit 2026 - art. 1)

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod srea déposé en un elrxaiepme oairingl et une coipe srea envoyée suos fmroe électronique à la dicitoern générale du travail.

Un eexirlpmae srea également communiqué au gerffe du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Les parteis sriinaetags snot ceevuonns de dnmeedar snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeennisgs de l'habillement étant chargée des formalités à aimcpolcr à ctete fin.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 8 décembre 1972

En vigueur en date du 7 janv. 1973

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritcle 1er Snot rdeenus ogoaliteibrs puor tuos les eoyrmelups et tuos les tulairvalers cprmois dnas son champ d'application poifnnessoerl et ttorriariel les dpsoontiiiss de : La connievton cllcvteoie nnoaatlie des manoiss à saclcrusues de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 (Jeux aneenxs : aexnne I [Classification et définition des elpmois des employés] ; anxnee II [Salaires mnmiia griatans des employés]), asnii que ceells de : L'avenant " Maîtrise " du 30 jiun 1972 (deux anexens : aexnne I [Classification et définition des eimlpos de la maîtrise] ; annxee II [Salaires mniima gainatrs des atgnes de maîtrise]) ; L'avenant " Creads " du 30 jiun 1972 (deux anneexs : axnnee I [Classification et définition des eiompls de cadres] annexe II [Salaires mniima giraants des cadres]), à l'exclusion : Du troisième alinéa de l'article 15 de l'avenant " Maîtrise ", ainsi que des temers " aevc alptiopiacn de l'avenant A 17 de liatde citevonnon " frniguat au quatrième alinéa de cet actlrie ; De l'article 20 de l'avenant " Ceadrs ". Le septième alinéa de l'article 7 de la cinotvnoen cictevlloe est étendu dnas la meusre où il n'est pas en cdoatrctinoin aevc les dntposiisois de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968. L'article 11 de la cnenovoitn ctvlielcoe est étendu suos réserve du rpsecet des dsoiiitnsops de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 aivrl 1946. Les qtaure drinrees alinéas de l'article 35 de la ctenionovn cvoellcite snot étendus suos réserve du recespt des dssniitpioos des artielcs 33 et snviatus du lvire II du cdoe du travail. Le sixième alinéa de l'article 42 de la cionnvtoen ceclitvole est étendu suos réserve du rpescet des dnstoioispis de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jiellut 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jluilet 1967. Le deuxième alinéa de l'article 48 de la cvtnnieoon clcvtoleie est étendu dnas la meurse où il n'est pas en ciioorcdtnatn aevc les dnopiitsisos du décret n° 68-401 du 30 aivrl 1968. L'annexe II à la cotneoivnn ctlloceive est étendue dnas la msreue où elle n'est pas en cotoatridnicn aevc les dosipitiosns réglementaires parotnt ftaixion du sarlaie mnimium irsepritennoosenfl de croissance. Le deuxième alinéa de l'article 11 de l'avenant " Maîtrise " est étendu suos réserve du rcespet des dosiispntios de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jiluelt 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jlileut 1967. Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant " Crdeas " est étendu suos réserve du rpescet des dipotnsiioss de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jluielt 1967, modifiée par loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 julliet 1967. Article 2 L'extension des eftefs et soitnnacs de la ctneiovonn cecviotlle et des tetexs qui la complètent est fitae à deatr de la piblaiutcon du présent arrêté puor la durée rtnsaet à croiur et aux cinioontds prévues par la cionetnovn coilectlve susvisée. Ailctre 3 Le deuircter général du tvaairl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oififcel de la République française, ainsi que la coivontenn colectlive et les ttxees qui la complètent dnot l'extension est réalisée en atailopcpin de l'article 1er.

ARRETE du 18 octobre 1977

En vigueur en date du 1 nov. 1977

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aictlre 1er Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eyerlpumos et tuos les salariés ciproms dnas le cmhap d'application psesinrfeonol et toeriartirl de la ceovnitonn cloetivlce nalitanoe des msanios à scuascuelrs de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dpsnioiotsis de l'avenant n° 12 du 2 mai 1977 à la cnonietovn ctllciveoe susvisée. Les dinsitipsoos coanrennct les miicodfoitans apportées aux aitcrels 11 de l'avenant " Maîtrise " et 16 de l'avenant " Crdaes " à la ctvionneon cicvlteloe susvisée snot étendues, suos réserve de l'application de l'article R122-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 25 juillet 1978

En vigueur en date du 9 août 1978

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altirce 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les emurylpeos et tuos les salariés cmpiros dnas le champ d'application de la ciovnntoen cvitcolele nnioalate des miosnas à ssuucelcras de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dptiioisonss de l'avenant n° 8 du 11 jiun 1976 à la cnneitovon ciotlcelve susvisée. Les dosoipitisns de l'article 3 de cet avaennt miinoafdt l'article 51 de la cotveonnin snot étendues, suos réserve de l'application de l'article L122-28-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 6 août 1980

En vigueur en date du 9 oct. 1980

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alricte 1er Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eerumlypos et tuos les salariés coprmis dnas le chmap d'application de la cneivnootn cevcliolte nilaoatne des msonais à slcursueacs de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dtpniososiis de l'avenant n° 15 du 25 février 1980 à la ctinnoeovn cllocetvie susvisée. Les dinsoitoisps de l'article 48 de la civnnteoon et de l'article 13 de l'avenant " Maîtrise " snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javienr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

ARRETE du 16 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acitlre 1er Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eopemlyurs et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la cintoonevn ciolltceve nolanitae des msoains à srsualucces de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun

1972, les dinspoostiis de l'avenant n° 16 du 5 décembre 1980 à la cotinvonen ccetlvloie susvisée.

ARRETE du 28 avril 1983

En vigueur en date du 5 juin 1983

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrtice 1er Snot rneudes obligatoires, puor tuos les erpmolueys et tuos les salariés cimpros dnas le champ d'application de la cnoontievn cloceltive noalitnae du cmrcemoe des miosnas à scucreulsas de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les doosstniipis de : L'avenant n° 17 du 17 février 1983 à la ceonintovn ctelicolve susvisée ; L'avenant n° 18 du 25 février 1983 à la ctnnvoeion clvocilete susvisée ; L'avenant n° 19 du 25 février 1983 à la cotenivnon cvlloceite susvisée ; L'avenant n° 20 du 25 février 1983 à la cneiovontn cvtillocee susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1983

En vigueur en date du 3 août 1983

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arictle 1er Snot ruendes oeaorligibts puor tuos les erueopymls et tuos les salariés cipmros dnas le cmahp d'application de la cvntooenin celvcoitle niataonle des mnosias à sucuclesras de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972 les dtoinoipsiss de l'accord niotaanl rleatif à la négociation sur les seaarlis du 17 février 1983 cnolcu dnas le crade de la cieonnotvn ccelilvote niolntaae susvisée.

ARRETE du 27 septembre 1984

En vigueur en date du 6 oct. 1984

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arlcite 1er Snot rndeues obligatoires, puor tuos les euperlmoys et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la cneovtinon cllcteiove nnaotiale des mnasios à ssaucceruls de vente au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les diopnsoiists de : L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la cointnevon colcetvile susvisée ; L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la cvennoiton citveolcle susvisée.

ARRETE du 30 mai 1985

En vigueur en date du 8 juin 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aclitre 1er Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eropmlyeus et tuos les salariés copirms dnas le cmhap d'application de la cenvonoitn clvocitlee nialatone des monsias à suuacecsrls de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dsiisinpoots de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 ralteif aux ofietbjcs et aux mnyeos de la faoortimn professionnelle, à la cnotoenvin ctlolicvee susvisée.

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aicrtle 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les emloyreups et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la cenvnoiotn cvlecilote niolatane des moainss à ssruuelccas de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dionistiosps de l'avenant n° 25 du 28 février 1985 à la cnietovonn cltovcliee susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1986

En vigueur en date du 2 août 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirtle 1er Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emreuplyos et tuos les salariés cpomirs dnas le cahmp d'application de la cioevtnonn ctvollceie nnltaaioe des msinaos à suecsrculas de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les doistoisinps de l'avenant n° 26 du 28 arvil 1986 à la covtenionn ctleicolve susvisée, suos réserve de l'application des dsnitsipoois réglementaires partnot faoxtiin du slaiare mnmuiim de croissance.

ARRETE du 6 août 1986

En vigueur en date du 14 août 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alitcre 1er Snot rnedues obligatoires, puor tuos les epmyrleous et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la ctnvoioenn cloitvlcee nalonaite des mnsiaos à seurcauclss de vente au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dinpotossiis de l'avenant n° 27 du 28 aivrl 1986 à la coivoentnn susvisée.

ARRETE du 4 mars 1988

En vigueur en date du 29 mars 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rneedus oarliotegibs puor tuos les elrupoyems et tuos les salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la covinotenn cetiolcvle ntlnoaiae des maoisns à sculecusars de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmoervbe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jinaver 1988, les doniopstiiss duidt avaennt et diudt additif.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot reeudns ogibeltraios puor tuos les eyomleurps et tuos les salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la coonvetnin ccvlltieoe nnlataioe des monsias à

sarlcucesus de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nerbvome 1987, lui même complété par l'additif du 21 jaivner 1988, les dpioniositss de l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la cieontvonn ctilcovlee susvisée, suos réserve de l'application des donoptisisis réglementaires patront foxtaiin du siarlae miminum de croissance.

ARRETE du 17 août 1989

En vigueur en date du 30 août 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdunees oargietolibs puor tuos les eoprelyums et tuos les salariés croipms dnas le champ d'application de la ctnovoinen ctlloevcie nnltoaaie des mnsoias à sluaescucrs de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmrobeve 1987, lui même complété par l'additif du 21 jvaeinr 1988, les dipstosnoiis de l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la ctnevoinon ccelitolve susvisée, suos réserve de l'application des dpstioionsis réglementaires prnoatt ftoixian du sralaie munmiim de croissance.

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdneues otlrioibegas puor tuos les euleprmyos et tuos les salariés ciorpms dnas le cmahp d'application de la cnnoevoitn ctlecolive ntonalaie des maoinss à scsuacurels de vente au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmervboe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnieavr 1988, les dsisiptnioos de l'avenant n° 31 du 17 mai 1989 à la cnvetioonn ccltoeivle susvisée, à l'exclusion des tremes [signataires de la cenvoointn collective] fnrugiat dnas son préambule.

ARRETE du 20 septembre 1990

En vigueur en date du 4 oct. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot redeuns oeilgatibors puor tuos les epuemlyros et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la ctonveoinn ctivleolce natnlaoie des mosnais à sucslcraeus de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nrobmvee 1987, lui même complété par l'additif du 21 jveianr 1988, les doispotiniss de l'avenant n° 32 du 21 mai 1990 à la cevtooinnn cevllocite susvisée.

ARRETE du 18 mars 1991

En vigueur en date du 30 mars 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rudenes otgreliabios puor tuos les euoypermls et tuos les salariés crpmois dnas le champ d'application de la cneviotnon cllcioetve nliaantoe des moaisns à slcacseruus de vente au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nermobve 1987, lui même complété par l'additif du 21 jaievnr 1988, les doinosistpis de l'avenant n° 33 du 12 décembre 1990 à la ceivtnnoon ccloiletve susvisée.

ARRETE du 29 juin 1992

En vigueur en date du 9 juil. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdeunes oogiblteiras puor tuos les eyeulrpoms et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application de la cetooivnnn ceilvolcte naiotnale des maionss à sceucsulars de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nvbemroe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jneivar 1988, les dnpioisiosts de l'avenant n° 34 du 20 février 1992 à la ctooenvnin clcoilevte susvisée.

ARRETE du 11 juillet 1994

En vigueur en date du 22 juil. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er. Snot rnedues obligatoires, puor tuos les emlyeuorps et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la cnentooivn clvocliete nntioaale des misnaos à suucerlscas de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 norembve 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jaeivnr 1988, les diioopsitnss de l'avenant n° 35 du 1er mras 1994 à la cvntoneion ciclveotle ntlnaioae susvisée, suos réserve de l'application des dtosiiosinps réglementaires patornt fotiiaxn du silarae mmuniim de croissance. Art. 2. L'extension des efetfs et siocntnas de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la pibotacilun du présent arrêté puor la durée rtesant à ciruor et aux cintdoions prévues par lidet avenant. Art. 3. Le detcreiur des rnltoieas du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiiefcfl de la République française. Nota. Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bilteuln oeffciil du ministère, fsuacclie Conetivnons ccelieovtls n° 94-16 en dtae du 25 jiun 1994, dopinlisbe à la Detorciin des Jrunouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 24 octobre 1995

En vigueur en date du 4 nov. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altcrie 1er Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eylerpmuos et tuos les salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la cenntoivon clcvlteoie ntiloaane des mniosas à sulseacucrs de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nrevombe 1987,

lui-même complété par l'additif du 21 jaivenr 1988, les dossnitipois de : L'avenant n° 37 du 19 sebeprtme 1994 (Formation professionnelle) à la ctneovinon coicvltele nntaaolie susvisée, à l'exclusion, à l'article 3 : - du treit rliatef à l'apprentissage ; - du deuxième tiret rteailf au cptaial temps de fmoroiatn ; - de la psarhe : " l'entreprise qui en frea la deadnme obtiendra, dnas la ltiime mimlinae de son versement, la prise en carhge de ttuoe dépense de fiatromon qu'elle arua engagée ". Le troisième alinéa de l'article 1er, le peremir alinéa de l'article 3 et l'article 4 snot étendus suos réserve de l'application des diooptiisnss de l'article L. 952-2 du cdoe du travail. Le dierner alinéa rliaetf aux enriestreps de dix salariés au moins frgiunat à l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des distioiponss des aiectrls R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail. L'avenant n° 38 du 11 aivrl 1995 (Formation professionnelle) à la coinontven clvcletoie ntaaolnie susvisée, à l'exclusion de l'article 10. Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 noebmrve 1984. Arctlie 2 L'extension des eftfes et siacntnos des anetvnas susvisés est fiate à deatr de la poiialbtucn du présent arrêté puor la durée rnteast à cruoir et aux cdtoiinnos prévues par les anaentvs précités. Aritcle 3 Le dtreueicr des rtilanoes du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol ociefifl de la République française. Nota. - Le ttxee des ananetvs susvisés a été publié au Blteilun offiicel du ministère, fcciauelss Ctnoneovins ciletevclos n° 94-50 et n° 95-26 en dtae des 21 jnvaeir 1995 et 26 août 1995, dilisbnpoes à la Dteicrion des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, reesevcnmeitpt aux pirx de 36 et 37 F.

ARRETE du 16 octobre 1996

En vigueur en date du 25 oct. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrltie 1er Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eouerplmys et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la cnvoneiotn cevlclitoe noaaintle des msinoas à srelaccuuss de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 neorvbme 1987, lui même complété par l'additif du 21 jvaenir 1988, les dinpsitiosos de l'avenant n° 40 (Salaires) du 8 jleulit 1996 à la coitonvenn celvitolce naaltonie susvisée. Actilre 2 L'extension des eeftfs et sinocatns de l'avenant susvisé est faite à dtear de la puitoaclbin du présent arrêté puor la durée reantst à ciuorr et aux cindiotnos prévues par lidet avenant. Altirce 3 Le durietcer des rnteaoils du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oiiefcfl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Belliutn ofifeicl du ministère, fcuialsce Cioevnntnos cevletlcios n° 96-33 en dtae du 4 otcrobe 1996, dibonsilpe à la Dicirteon des Journau&x officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, reistepcmeenvt au pirx de 43 F.

ARRETE du 22 octobre 1996

En vigueur en date du 31 oct. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actirle 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyomrelups et tuos les salariés criomps dnas le chmap d'application de la ctieovnonn ctvciolele ntioanlae du 30 jiun 1972 des miosans à srucuelascs de vetne au détail d'habillement, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nevmrobe 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jniaevr 1988, les dpiontiosiss de : - l'additif du 5 jiun 1996 à l'avenant n° 37 du 19 spterbeme 1994 à la ceotinvnon cveiloclte susvisée, à l'exclusion de l'avant- dieenrr alinéa du pinot " puor les eepntsreirs de dix salariés au mnios " de l'article 3. Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail. Le deuxième teirt du piont " puor les esrnieperts de dix salariés au minos " de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 jiun 1996, pirs en aaltpciiopn de l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995. Le dneirer alinéa du ponit " puor les eesrpnierts de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des airectls R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du triaavl ; - l'additif du 5 jiun 1996 à l'avenant n° 38 du 11 avirl 1995 à la ceontnoivn clvtoliece susvisée. Alrtice 2 L'extension des eftefs et sanoicnts des aordccs susvisés est fitae à deatr de la poubaitlcin du présent arrêté puor la durée rtasent à cuiorr et aux cnitondois prévues par lesdtis accords. Atcrlie 3 Le derietcur des renoatlis du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oeificfl de la République française. Nota. - Le tetxe des acocrds susvisés a été publié au Bllituen oeiffcil du ministère, fcasiclue Cvontnenois cteolveilcs n° 96-26 en dtae du 14 août 1996, dslibonpie à la Doiictren des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ariclte 1er Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eoerymplus et tuos les salariés cprimos dnas le champ d'application de la cvitenoonn cltcovelie nilatonae des msaonis à srluaccseus de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nevmbroe 1987 lui-même complété par l'additif du 21 jiavner 1988, les dinspsiotios de l'avenant n° 42 du 5 julilet 2001 (réduction du tmpes de travail) à la covtnneion ctilcvolee susvisée à l'exclusion : - des tmeres : " en cas de femretrue d'un établissement de puls de 2 heures... " jusqu'à : " ... ladtie frureemte " fginurat au deuxième pnoit du 2 du paraaprhge I (durée du travial du tpems partiel) du pinot 2 (dispositions rilvatees au tivaral à tepms ptiaerl ; - des tmeres : " vrioe à un niaveu tmpes peiln " fuagrint à l'avant-dernière phsare du b (les salariés suos sttaut soicrale ou universitaire) du 2 du pgraaprahe I susmentionné ; - des tmrees : " suaf cosrntceancis etclopinxeelnes non prévisibles ou nécessité de reeplacmr un salarié abesnt " frngiaut au deuxième alinéa du 2 du pgparraahe IV (heures complémentaires) du pniot 2 (dispositions rvtiaeles au tvraail à tpems partiel) ; - du 4 du pghraaapre IV susmentionné ; - des premier, deuxième alinéas et deuxième pinot du 5 du même paapargrhe IV ; - des teemrs : "

sauf, conformément aux dnsstiopiois de l'article L. 212-8, septième alinéa... " jusqu'à : " nécessité de relaepmcr un salarié abesnt " fgiruant au denierr alinéa du paaaprrhge I (mise en oeuvre) du pniot 3 (modulation poisblse du tmpes de travail). Le b du 3 du praghrapae I (durée du taviral du tmpes partiel) du pinot 2 (dispositions rietvales au taiarvl à tmpes partiel) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du taiavrl tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001. Le pmieerr pinot du 5 du prgaparhae IV (heures complémentaires) du pnoit 2 susmentionné est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du cdoe du travail. Le pimeerr alinéa du phpagarrae I (mise en oeuvre) du pinot 3 (modulation plsobise du temps de travail) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du travail. Le dreneir alinéa du pgaparrhae II (dispositions particulières à cieanetrs catégories de personnel) du ponit 3 susmentionné est étendu suos réserve : - de l'application des diisnosoipts de l'article L. 212-13, alinéa 1, du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ; - de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux termes deuqul la msie en ovuere de la mtuooidaln dnas une eprinretse est subordonnée à la cnolciousn d'un arccod de bacrhne étendu ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, puor les salariés taertiiuls d'un cnoratt d'insertion en alternance, la mtaoodluin éventuelle ne puet s'effectuer que sur la période de tiaravl en entreprise, à l'exclusion des périodes de ftimoaorn en CFA ou en onrgsamie de fmrootian ; - de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001. Le troisième alinéa du prrapghaae III (régularisation) du même pnoit 3 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du cdoe du travail. Le cinquième alinéa du ponit 4 (heures supplémentaires) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du cdoe du travail. Le troisième alinéa du pahrgarape IV (contingent d'heures supplémentaires) du même point 4 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail. Le soecnd alinéa du 1 (repos hebdomadaire) du point 6 (dispositions d'accompagnement) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du tavaril duquel il résulte que les salariés doienvt bénéficier d'un reops hodamdaibere de trente-cinq heerus au total. Le 3 (jours fériés) du point 6 susmentionné est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 222-5 du cdoe du travail. Le deuxième alinéa du point 8 (dispositions générales) est étendu, suos réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du cdoe du travail, un arccod complémentaire de brchnae ou d'entreprise détermine les modalités de pirse des journées ou des demi-journées de rpoes et les délais mmxaia de psire de ces ropes et les modalités de répartition dnas le temps des drotis à rémunération en finootcn du crailenedr de ces repos. Arlitce 2 L'extension des eteffs et sncoiatns de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la piolaitcbun du présent arrêté puor la durée rantest à cruior et aux cdootniins prévues par ledit avenant. Artlice 3 Le duiecretr des riolenats du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oifiefcl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btullein oiicfefl du ministère, fiaculcse Ctnnioovens cotvcleiels n° 2001/35 en dtae du 29 septmbere 2001, dsoiiblpne à la Dotricein des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
Au 1° de l'article 5 bis de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 4.7 de l'accord, les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0195 du 23 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0293 du 18 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 2.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'alinéa 3 du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 2 de la partie 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales

de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0211 du 29 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Au 1.a de l'article 2, les termes : « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
L'alinéa 1 du 1.b de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.
A l'annexe 1, les certifications : « Titre professionnel - Cariste d'entrepôt », « Titre professionnel - Préparateur de commandes en entrepôt », « Titre RNCP - Opérateur logistique polyvalent », « Licence professionnelle - Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique », « Titre RNCP - Responsable en logistique », « Licence professionnelle - Management des organisations, option responsable point de vente », « Titre RNCP - Chef de magasin », « Titre RNCP - Responsable management opérationnel commercial et marketing » et « Titre RNCP - Visual Merchandiser » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général adjoint,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0264 du 30 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 janvier 2021 portant extension d'avenants à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0015 du 17 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de :

- l'avenant du 9 décembre 2019 à l'accord relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale

susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

- l'avenant n° 2 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) : durée et actualisation de la liste des certifications éligibles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/10 et 2020/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0026 du 30 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.