



Brochure N° 3148
Convention collective
**COMMERCES DE GROS EN
BONNETERIE, LINGERIE,
CONFECTION, MERCERIE,
CHAUSSURES ET NEGOCES
CONNEXES**

● CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 13 MAR. 1969 (COMMERCES DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES)	
Article 1 Objet et durée	P.4
Article 2 Avantages acquis.....	P.4
Article 3 Droit syndical	P.4
Délégués du personnel.....	P.5
Article 4.....	P.5
Article 5.....	P.5
Article 6.....	P.5
Article 7 Comités d'entreprise	P.5
Article 8 Section syndicale	P.5
Article 9 Délégués syndicaux.....	P.6
Article 10 Appointements mensuels garantis	P.6
Article 11 Abattements d'âge pour les jeunes salariés.....	P.6
Article 12 Apprentissage	P.6
Article 13 Retraite complémentaire	P.7
Embauchage -Contrat de travail	P.7
Article 14	P.7
Article 15	P.7
Article 16	P.7
Article 17 Période d'essai.....	P.7
Conditions de travail	P.8
Article 18	P.8
Article 19	P.9
Article 20.....	P.9
Article 21	P.9
Article 22 Aménagement des horaires de travail.....	P.9
Prime d'ancienneté.....	P.9
Article 23.....	P.9
Article 24.....	P.10

Article 25.....	P.10
Préavis	P.10
Article 26.....	P.10
Article 27.....	P.10
Licenciements collectifs	P.10
Article 28.....	P.10
Article 29.....	P.11
Congédiement -Indemnité de congédiement	P.11
Article 30.....	P.11
Article 31	P.11
Article 32 Indemnité de départ en retraite.....	P.11
Article 33 Jours fériés	P.12
Article 34 Congés payés.....	P.12
Congés de courte durée	P.12
Article 35.....	P.12
Article 36.....	P.13
Article 37 Accidents du travail	P.13
Article 38 Maternité.....	P.13
Article 39 Commission paritaire de conciliation	P.14
Dispositions finales.....	P.14
Article 40.....	P.14
Article 41	P.14
Article 42.....	P.14
Article 43.....	P.15
Article 44.....	P.15
Article 45.....	P.15

● TEXTES COMPLÉMENTAIRES

ADHESION DU 6 DECEMBRE 2004 DE LA FEDERATION DES COMMERCE ET DES SERVICES UNSA A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NEGOCES CONNEXES P.16

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2007 PORTANT SUR L'ANNEXE 41 A RELATIVE AUX-SALAIRES MINIMA AU 1ER OCTOBRE 2007 P.17

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE P.18

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2008 RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE P.25

AVENANT N° 14 DU 8 JUILLET 2009 RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI P.28

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2009 RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS P.30

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords P.33

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle. P.35

ACCORD DU 6 JUILLET 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS P.38

ACCORD DU 6 JUILLET 2010 RELATIF A LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS P.40

ACCORD DU 26 JANVIER 2011 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION P.43

AVENANT DU 15 JUIN 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.. P.44

Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes P.47

● TEXTES SALAIRES

AVENANT n° 1. 13 mars 1969. (MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 2 DU 24 MARS 1970). P.51

Adhésion du 13 Septembre 1994. DE LA C.F.D.T. A L'ACCORD "SALAIRES" DU 6 JUILLET 1994 P.54

AVENANT DU 11 AVRIL 2006 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2006	P.55
AVENANT DU 22 SEPTEMBRE 2008 RELATIF AUX SALAIRES AU 1ER NOVEM- BRE 2008	P.57
AVENANT N° 43 A DU 3 MARS 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1 ^{er} JAN- VIER 2010.....	P.58
AVENANT N° 43 A DU 3 MARS 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JAN- VIER 2010.....	P.60
AVENANT N° 44 A DU 15 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1 ^{ER} JANVIER 2011	P.62

Convention collective nationale 13 mar. 1969 (commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes)

Convention collective
nationale de travail
des commerces de gros
en bonneterie, lingerie,
confection, mercerie,
chaussures et négoce
connexes

du 13 mars 1969.

Etendue par arrêté
du 2 novembre 1970

JONC

13 décembre 1970.

Version en vigueur : 01 janvier 1993

Avantages acquis	
Article 2 Avantages acquis	p.4
Congés, permis et absences	
Article 33 Jours fériés	p.12
Article 35	p.12
Droit syndical	
Article 3 Droit syndical	p.4
Durée et conditions de travail	
Article 14	p.7
Article 17 Période d'essai	p.7
Article 18	p.8
Article 22 Aménagement des horaires de travail	p.9
Formation professionnelle	
Article 12 Apprentissage	p.6
Garanties sociales	
Article 37 Accidents du travail	p.13
Représentation du personnel	
Article 4	p.5
Article 7 Comités d'entreprise	p.5
Retraite et pré-retraite	
Article 13 Retraite complémentaire	p.7
Rupture du contrat de travail	
Article 26	p.10
Article 28	p.10
Article 30	p.11
Rémunérations	
Article 10 Appointements mensuels garantis	p.6
Article 23	p.9
Article 32 Indemnité de départ en retraite	p.11

ARTICLE 1 OBJET ET DURÉE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire national, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes définis à l'I.N.S.E.E. sous les numéros 750, 752 et 757.

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 8 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).*

ARTICLE 1 OBJET ET DURÉE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur non étendu

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire national -pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), les Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), les articles 30, 32, 34, 36 et 38 de la présente convention sont modifiés selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1969, modifié par les avenants n° 2 du 24 mars 1970, n° 5 du 25 mai 1984 et n° 7 du 22 mai 1989 -, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de commerces de gros de bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes visées à la nomenclature des activités françaises (N.A.F.) sous les numéros suivants :

- 51.4 A Commerce de gros de mercerie ;
- 51.4 C Commerce de gros d'habillement ;
- 51.4 D Commerce de gros de la chaussure.

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 13 du 26 octobre 1995, en vigueur le 1^{er} janvier 1996 (BO conventions collectives 96-10, rectificatif BO conventions collectives 97-10).*

ARTICLE 2 AVANTAGES ACQUIS

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 3 DROIT SYNDICAL

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 5

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison des faits découlant de l'exercice normal de leurs fonctions.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour l'affectation ou la mutation au sein de l'entreprise.

ARTICLE 6

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 7 COMITÉS D'ENTREPRISE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 8 SECTION SYNDICALE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 9 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

Ce temps est payé comme temps de travail.

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

ARTICLE 10 APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 12 du 3 décembre 1992, en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Étendu par Arrêté du 19 mars 1993 (JO 31 mars 1993).*

→ *Voir Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2010 (BO conv. coll. 26 juin).*

→ *Voir avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2011 (BO conv. coll. 19 mars 2011).*

ARTICLE 11 ABATTEMENTS D'ÂGE POUR LES JEUNES SALARIÉS

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

→ *Supprimé pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78) par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).*

ARTICLE 12 APPRENTISSAGE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 13 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

EMBAUCHAGE -CONTRAT DE TRAVAIL**ARTICLE 14**

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 15

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 16

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 17 PÉRIODE D'ESSAI

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

A la fin de la période d'essai, le bulletin de salaire remis au salarié portera mention de sa qualification professionnelle, de son coefficient hiérarchique et du salaire qui lui est garanti sur la base de l'horaire mensuel légal.

→ *Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984. Étendu par Arrêté du 26 octobre 1984 (JONC 8 novembre 1984).*

ARTICLE 17 PÉRIODE D'ESSAI

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur non étendu

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

- Employé : 2 mois
- Agent de Maîtrise : 3 mois
- Cadre : 4 mois

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

- Employé : 45 jours
- Agent de Maîtrise : 2 mois
- Cadre : 2 mois

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 14 du 8 juillet 2009.*

CONDITIONS DE TRAVAIL

→ *Voir accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (BO conv. coll. 16 avril).*

→ *Voir accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (BO conv. coll. 16 avril).*

ARTICLE 18

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JO 13 décembre 1970).*

ARTICLE 19

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

- En faire la déclaration ;
- Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

ARTICLE 20

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 21

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 22 AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

PRIME D'ANCIENNETÉ**ARTICLE 23**

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 12 du 3 décembre 1992, en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Étendu par Arrêté du 19 mars 1993 (JO 31 mars 1993).*

ARTICLE 24

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 25

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

PRÉAVIS**ARTICLE 26**

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984. Étendu par Arrêté du 26 octobre 1984 (JONC 8 novembre 1984).*

ARTICLE 27

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984. Étendu par Arrêté du 26 octobre 1984 (JONC 8 novembre 1984).*

LICENCIEMENTS COLLECTIFS**ARTICLE 28**

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre. S'il doit

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

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

ARTICLE 29

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

CONGÉDIEMENT -INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT

ARTICLE 30

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JONC 13 décembre 1970).*

→ *Voir Avenant n° 1 du 13 mars 1969 pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), modifié en dernier lieu par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).*

ARTICLE 31

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 32 INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984. Étendu par Arrêté du 26 octobre 1984 (JONC 8 novembre 1984).*

→ Voir Avenant n° 1 du 13 mars 1969 pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), modifié en dernier lieu par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).

ARTICLE 33 JOURS FÉRIÉS

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 34 CONGÉS PAYÉS

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur. L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés-payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

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

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

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

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

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

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

→ Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JO 13 décembre 1970).

→ Voir Avenant n° 1 du 13 mars 1969 pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), modifié en dernier lieu par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).

CONGÉS DE COURTE DURÉE

ARTICLE 35

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- Mariage du salarié après un an de présence : 6 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- Décès d'un ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable ;

- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-parent : 1 jour ouvrable ;
- Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- Présélection militaire (après 3 mois d'ancienneté) dans la limite de 3 jours ouvrables.

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

→ *Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984. Étendu par Arrêté du 26 octobre 1984 (JONC 8 novembre 1984).*

ARTICLE 36

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

- Après deux ans de présence : un mois à 75 p. 100 ;
- Après trois ans de présence : un mois à 100 p. 100 ;
- Après cinq ans de présence : un mois à 100 p. 100, un mois à 75 p. 100.

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JONC 13 décembre 1970).*

→ *Voir Avenant n° 1 du 13 mars 1969 pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), modifié en dernier lieu par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).*

ARTICLE 37 ACCIDENTS DU TRAVAIL

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 36 de la convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JONC 13 décembre 1970).*

ARTICLE 38 MATERNITÉ

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JO 13 décembre 1970).*

→ *Voir Avenant n° 1 du 13 mars 1969 pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val-d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), modifié en dernier lieu par Avenant n° 7 du 22 mai 1989. Étendu par Arrêté du 18 octobre 1989 (JO 28 octobre 1989).*

ARTICLE 39 COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

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

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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970. Étendu par Arrêté du 2 novembre 1970 (JONC 13 décembre 1970).*

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 40

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 41

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail.

ARTICLE 42

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

ARTICLE 43

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 44

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

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

ARTICLE 45

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

En vigueur étendu

Termes «qui en sont signataires» du premier alinéa exclu de l'extension par Arrêté du 19 juin 1985.

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

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

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

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

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

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

BO conv. coll. 23 avril 2005

ADHESION DU 6 DECEMBRE 2004 DE LA FEDERATION DES COMMERCES ET DES SERVICES UNSA A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NEGOCES CONNEXES

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale "Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros et négoce connexes)" n° 3148.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

17 Fevrier 2012 6 décembre 2004.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.

BO conv. coll. 17 novembre 2007

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2007 PORTANT SUR L'ANNEXE 41 A RELATIVE AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER OCTOBRE 2007

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Annexe 41 A de la convention collective

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1 octobre 2007 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

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

(En euros.)

17 Février 2012 7 septembre 2007.

ORGANISATION PATRONALE :

FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURE ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE.

Syndicats de salariés :

Fédération syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT.

BO conv. coll. 22 mars 2008

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

PRÉAMBULE

Le présent avenant intervient en application des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales issues de l'accord du 20 septembre 2003 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

CHAPITRE 1er

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1er

Choix de l'observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de choisir l'observatoire prospectif du commerce (OCI), observatoire du commerce interentreprises existant au sein de l'OPCA Intergros.

Article 2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'observatoire aux réunions de la commission.

CHAPITRE II

Contributions

Article 1er

Les entreprises employant 10 salariés et plus

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises doivent consacrer chaque année un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA de la branche, Intergros. Ces fonds mutualisés sont utilisés pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - éventuellement de la VAE si les fonds du 0,2 % sont épuisés ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise versera à Intergros le reliquat de son obligation légale, ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, imputables sur ce montant.

Article 2

Les entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche, Intergros, 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;
- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

A compter au 1er janvier 2005 et pour les années suivantes, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche, Intergros, 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3

Dispositions diverses

Toutes les contributions dues au FONGECIF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année civile écoulée.

CHAPITRE III

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des diplômes ;
- des certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Les rémunérations accordées aux salariés seront les suivantes :

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

ÂGE	1re ANNÉE	2e ANNÉE
Moins de 21 ans	55(1)	60(1)
De 21 à 26 ans	70(1)	75(1)
+ de 26 ans	100(2)	100(2)

(1) Pourcentage du SMIC

(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC.

Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

ÂGE	1re ANNÉE	2e ANNÉE
Moins de 21 ans	65(1)	70(1)
De 21 à 26 ans	80(1)	85(1)
+ de 26 ans	100(2)	100(2)

(1) Pourcentage du SMIC.

(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

CHAPITRE IV

Période de professionnalisation

Les parties décident que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé) ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette période de professionnalisation a pour finalité de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, sauf pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

CHAPITRE V

Le tuteur

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, afin d'assurer cette mission, le tuteur devra bénéficier d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

CHAPITRE VI

Plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Il existe 3 types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les salariés au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
3. Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés et qui doivent participer à l'évolution de leur qualification.

Ces actions de formation peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues à l'article L. 931-1

du code du travail. Lorsque la formation se déroule ainsi en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En application des dispositions de l'article L.932-1, les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

CHAPITRE VII

Droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent que :

- tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficiaire, chaque année, d'un droit individuel à la formation ;
- le DIF est d'une durée de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 17,30 heures, la durée du DIF est calculée pro rata temporis ;
- pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est égale ou supérieure à 17,30 heures, le droit à DIF est de 20 heures selon les modalités ci-après.

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que, par accord entre le salarié et l'employeur, l'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

Il est cumulable pendant 6 ans, le plafond ne peut excéder 120 heures.

L'action de formation réalisée par le salarié dans le cadre du DIF prioritaire et visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification, doit se dérouler en partie dans le temps de travail, sauf demande expresse du salarié et accord de l'employeur.

Les parties signataires rappellent que, sous réserve des dispositions précédentes, la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP et reconnue par la classification de branche.

Sous réserve qu'elles ne touchent pas à l'aspect fondamental du métier et qu'elles n'y soient pas totalement étrangères, les actions de formation suivantes sont considérées comme prioritaires :

- connaissance des logiciels de bureautique ;
- développement des moyens courants d'expression oraux et/ou écrits ;
- langues.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 933-6 du code du travail, le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son DIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

CHAPITRE VIII

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

CHAPITRE IX

Support d'information

Conscientes de l'importance des dispositifs de formation, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation des différents dispositifs existants destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

CHAPITRE X

Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 10 jours avant la tenue de celui-ci.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile.

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

CHAPITRE XI

Passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

CHAPITRE XII

Rôle et mission de l'encadrement

Les salariés cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

CHAPITRE XIII

PME-TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les petites et moyennes entreprises et surtout des très petites entreprises pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement, qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP), interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

CHAPITRE XIV

Portée du présent avenant

Nul accord de quelque niveau ou nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

CHAPITRE XV

Dispositions finales

Article 1er

Durée. - Notification. - Publicité. - Extension

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Demande d'extension en sera faite.

Article 2

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

17 Février 2012 12 décembre 2007.

ORGANISATION PATRONALE :

FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURE ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE.

Syndicats de salariés :

CSFV-CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

BO conv. coll. 14 juin 2008

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2008 RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur non étendu

PRÉAMBULE

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes, dite CPNEFP.

ARTICLE 1^{ER}

En vigueur non étendu

Missions de la CPNEFP

Les missions et les attributions de la CPNEFP sont notamment :

- permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte des renseignements obtenus auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, les orientations de la formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la CPNEFP de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNEFP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des contrats de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment ceux de l'éducation nationale et de l'emploi et de la solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession, et en particulier celles provenant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) choisi par la branche.

ARTICLE 2

En vigueur non étendu

Composition de la CPNEFP

La commission est composée :

- d'un collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- d'un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Bureau : tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

ARTICLE 3

En vigueur non étendu

Fonctionnement de la CPNEFP

3.1. Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations patronales, en l'occurrence la fédération nationale des entreprises de gros, bonneterie, mercerie, chaussures, dont le siège social est situé au 219, rue Saint-Honoré, 75001 Paris.

3.2. La CPNEFP se réunit au moins une fois par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

3.3. Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3.4. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des membres de chaque collège de la commission est requise pour la validité des délibérations.

3.6. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3.7. Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3.8. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

ARTICLE 4

En vigueur non étendu

Absences et frais de déplacement

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les membres titulaires et suppléants qui assistent à la CPNEFP sont autorisés à s'absenter pour participer à ces réunions.

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission sont remboursés, dans le délai maximum de 15 jours, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

- billet aller-retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 kilomètres ;

- lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 5 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite d'un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

ARTICLE 5

En vigueur non étendu

Durée de l'accord

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 6

En vigueur non étendu

Durée. - Notification. - Publicité. - Extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Demande d'extension en sera faite.

ARTICLE 7

En vigueur non étendu

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

17 Février 2012 5 février 2008.

ENTRE :

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE,

D'une part, et

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC,

D'autre part,

BO conv. coll. 07 novembre 2009

AVENANT N° 14 DU 8 JUILLET 2009 RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

ARTICLE 1ER

En vigueur non étendu

Modification de l'article 17 de la convention

L'article 17 de la convention collective susvisée est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

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

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

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

Exemple :

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

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

ARTICLE 2

En vigueur non étendu

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

ARTICLE 3

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

17 Février 2012 8 juillet 2009.

ORGANISATION PATRONALE :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.

BO conv. coll. 02 janvier 2010

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2009 RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

PRÉAMBULE

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art. L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 300 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés.

Conclus pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les 3 conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

Il est rappelé que la notion de seniors s'entend à partir de l'âge de 50 ans et plus pour les embauches et de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi.

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les salariés de 55 ans et plus représentent 7 % des effectifs en 2008 dans la convention collective n° 3148.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des 55 ans et plus de façon que ce taux de 7 % représente le taux minimal de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les 3 années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport de branche annuel et dans le cadre de la commission de suivi.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 3 thèmes suivants :

2. Mesures sur 3 domaines d'action

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable 1 : priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière.

Chaque salarié de 50 ans ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement abordés les thèmes suivants :

- l'évolution des métiers ;
- les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses éventuels besoins en formation ;
- son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra avoir lieu tous les 3 ans à la demande du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle ;
- à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Il conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures d'adaptation, notamment en cas d'inaptitude définitive au poste de travail, médicalement constaté par le médecin du travail.

L'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité complémentaire mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire brut de base de :

75 % pendant 4 mois ;

50 % pendant les 4 mois suivants ;

25 % pendant les 4 mois suivants.

Objectif chiffré : 100 % des salariés concernés seront informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi : nombre des salariés informés/total de la population concernée x 100 = ... %

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors au bilan de compétences.

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences destiné à favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétences fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par le FONGECIF.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre du FONGECIF ou, à défaut, par tout autre dispositif relatif à la formation.

Objectif chiffré : 20 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi :

L'évolution en pourcentage : nombre de demandes acceptées/nombre de demandes totales x 100.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de le valoriser auprès d'eux.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux 1 800 entreprises de la branche et à leurs salariés.

La réalisation de ce guide sera faite avec la collaboration de la CPNEFP de la branche et d'Intergros.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE.

La branche a décidé d'apporter un soutien administratif aux salariés de plus de 50 ans qui s'engageront dans une telle démarche.

La fédération patronale s'engage donc à aider les salariés dans le choix du prestataire, la recherche d'information et le suivi administratif.

Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE.

Dans le cas où la demande de VAE fait suite à un bilan de compétences, décrit dans le présent accord, le salarié pourra en bénéficier dès l'âge de 45 ans.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : priorité accordée aux seniors dans le cadre du plan de formation.

Les entreprises devront, lors de l'élaboration de leur plan de formation, donner la priorité à la formation des collaborateurs de 50 ans et plus, sous réserve que l'action de formation corresponde aux orientations de l'entreprise.

Les actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement ou, à défaut, les DP seront informés chaque année dans le cadre de la consultation sur la formation professionnelle du nombre de salariés âgés de 50 ans et plus des formations suivies par ces derniers au cours de l'année précédente.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable 1 : les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Ainsi, afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place des missions tutorales, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré : une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises. Cet indicateur sera mentionné dans le rapport de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat à destination des seniors.

Des missions de tutorat doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans ou plus, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise :

- la fonction tutorale est fondée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accompagnement de sa fonction ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré : 20 % de ces missions seront réservés à des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi nombre de tuteurs de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

3. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 "Mesures sur 3 domaines d'action" permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission paritaire à l'aide des indicateurs spécifiques mentionnés ci-dessus.

4. Portée de l'accord

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord ; sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

5. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2010. Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

17 Février 2012 3 novembre 2009.

ORGANISATION PATRONALE :

FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURE ET NÉGOCES CONNEXES.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

BO conv. coll. 23 octobre 2010

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords

PRÉAMBULE

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (CCN n° 3148) dépourvues de délégué syndical.

ARTICLE 1 ER. MISSIONS DE LA COMMISSION

En vigueur non étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

ARTICLE 2. SAISINE DE LA COMMISSION

En vigueur non étendu

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

ARTICLE 3. CONSTITUTION DU DOSSIER

En vigueur non étendu

Le dossier que l'entreprise présente à la commission doit comporter les éléments suivants :

- 1 exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission se réserve le droit de demander à l'entreprise des éléments complémentaires nécessaires à la validation de l'accord.

ARTICLE 4. ORGANISATION DE LA COMMISSION

En vigueur non étendu

4.1. Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent désigner par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants. Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

4.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue des réunions. Un viceprésident issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

4.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la FCJT, 11, rue Marsollier, 75002 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

ARTICLE 5. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

En vigueur non étendu

5.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

5.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix de chaque collègue (patronal, organisations syndicales).

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation motivée de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

ARTICLE 6. DÉPÔT DES ACCORDS VALIDÉS PAR LA COMMISSION AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION

En vigueur non étendu

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

ARTICLE 7. ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

ARTICLE 8. CHAMP D'APPLICATION, DURÉE, PUBLICITÉ

En vigueur non étendu

8.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

FAIT À PARIS, LE 6 JUILLET 2010.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

BO conv. coll. 16 octobre 2010

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

En vigueur étendu

Étendu par l'article 1er de l'Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 22 février).

En vigueur étendu

Étendu par l'article 1er de l'Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 22 février).

1. Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés;

- les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées. Les salariés concernés sont ceux notamment qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, marchands, livreurs) ayant les règles suivantes :
 - leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance;
 - ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail;
 - la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise. Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail. Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord (art. L. 3121-39).

2. Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004-10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 216 jours par année civile.

3. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1^{er} juin N et prend fin le 31 mai N + 1 (conformément à la période de référence de prise de congés légaux).

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié à l'issue de la période d'essai;
- pour l'autre moitié, à l'initiative du chef d'entreprise.

4. Traitement des absences

L'acquisition des journées de repos étant faite mensuellement, toute absence (hors congés payés et jours de repos supplémentaires) d'une durée égale ou supérieure à 3 jours annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

Dans les cas spécifiques de l'accident du travail et de la maladie professionnelle reconnue, une absence d'une durée égale ou supérieure à 7 jours, annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

5. Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernant notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire, sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

6. Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié;
- l'organisation du travail dans l'entreprise;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.

7. Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés comme suit :

Il sera octroyé au salarié concerné un nombre de jours de repos supplémentaires proportionnellement à son temps de présence.

8. Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

9. Champ d'application. – Durée. – Publicité

9.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

9.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

FAIT À PARIS, LE 6 JUILLET 2010.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC;

CFE-CGC.

BO conv. coll. 16 octobre 2010

ACCORD DU 6 JUILLET 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

1. Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées. Les salariés concernés sont ceux notamment qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, merchandiseurs, livreurs) ayant les règles suivantes :
- leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance ;
- ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail ;
- la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord (art. L. 3121-39).

2. Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004-10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 216 jours par année civile.

3. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1er juin N et prend fin le 31 mai N + 1 (conformément à la période de référence de prise de congés légaux).

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié à l'issue de la période d'essai ;
- pour l'autre moitié, à l'initiative du chef d'entreprise.

4. Traitement des absences

L'acquisition des journées de repos étant faite mensuellement, toute absence (hors congés payés et jours de repos supplémentaires) d'une durée égale ou supérieure à 3 jours annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

Dans les cas spécifiques de l'accident du travail et de la maladie professionnelle reconnue, une absence d'une durée égale ou supérieure à 7 jours, annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

5. Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernant notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire, sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

6. Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.

7. Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés comme suit :

Il sera octroyé au salarié concerné un nombre de jours de repos supplémentaires proportionnellement à son temps de présence.

8. Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

9. Champ d'application. - Durée. - Publicité

9.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

9.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

17 Février 2012 le 6 juillet 2010.

ORGANISATION PATRONALE :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ; CFE-CGC.

BO conv. coll. 23 octobre 2010

ACCORD DU 6 JUILLET 2010 RELATIF A LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

En vigueur non étendu

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (CCN n° 3148) dépourvues de délégué syndical.

ARTICLE 1ER

En vigueur non étendu

Missions de la commission

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

ARTICLE 2

En vigueur non étendu

Saisine de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise.

L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

ARTICLE 3

En vigueur non étendu

Constitution du dossier

Le dossier que l'entreprise présente à la commission doit comporter les éléments suivants :

- 1 exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission se réserve le droit de demander à l'entreprise des éléments complémentaires nécessaires à la validation de l'accord.

ARTICLE 4

En vigueur non étendu

Organisation de la commission

4.1. Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent désigner par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants. Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

4.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collègue.

Le président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

4.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la FCJT, 11, rue Marsollier, 75002 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

ARTICLE 5

En vigueur non étendu

Fonctionnement de la commission

5.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

5.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix de chaque collègue (patronal, organisations syndicales).

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation motivée de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

ARTICLE 6

En vigueur non étendu

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L, 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

ARTICLE 7

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

ARTICLE 8

En vigueur non étendu

Champ d'application, durée, publicité

8.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

17 Février 2012 le 6 juillet 2010.

ORGANISATION PATRONALE :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

BO conv. coll. 16 juillet 2011

ACCORD DU 26 JANVIER 2011 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

En vigueur non étendu

Entre :

La FNNGB ;

La FCJT,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{ER}

En vigueur non étendu

A compter du 1^{er} avril 2011, la chambre syndicale des grossistes en jouets adhère à la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes.

Toutefois, les entreprises du commerce de gros en jouets procéderont à l'adoption de la classification, de la grille des salaires minima et de primes d'ancienneté des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussures, dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 décembre 2011.

ARTICLE 2

En vigueur non étendu

L'intitulé de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes est ainsi modifié et devient « Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ».

ARTICLE 3

En vigueur non étendu

L'article 1^{er} de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes est ainsi modifié.

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

Le reste de l'article 1^{er}, sans changement.

ARTICLE 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

FAIT À PARIS, LE 26 JANVIER 2011.

(SUIVENT LES SIGNATURES.)

BO conv. coll. 03 septembre 2011

AVENANT DU 15 JUIN 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur non étendu

Dans le souci de développer la formation des nouveaux entrants et de favoriser la formation dans le cadre de l'évolution de carrière des salariés en poste, la branche a décidé de mettre en place un nouveau dispositif : la période de professionnalisation, dont les modalités sont définies dans l'accord de branche qui est présenté ci dessous.

ARTICLE 1^{ER} PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion.

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur conformément aux articles L. 6324-7 à L. 6324-9 du code du travail.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

ARTICLE 2 OBJET DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle ;
- une qualification professionnelle validée (CQP) par la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;
- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche ;
- soit de permettre aux nouveaux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires et essentielles à la tenue de leur poste ;
- soit de permettre aux salariés en poste, dans le cadre d'une évolution (changement de poste) d'acquérir des compétences et connaissances nécessaires et essentielles à la tenue du poste.

ARTICLE 3 SALARIÉS CONCERNÉS

En vigueur non étendu

En complément des dispositions de l'avenant relatif à la formation du 12 décembre 2007, les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation et de l'organisation du travail ;
- salariés nouvellement embauchés et dont la prise de poste nécessite l'acquisition de connaissances spécifiques ;
- salariés rencontrant dans leur emploi des difficultés d'adaptation ;
- salariés qui comptent 10 ans d'activité dans l'entreprise qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- salariés pouvant ou devant bénéficier d'une évolution de carrière ou un changement de poste ;
- salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la branche ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- seniors (de 45 ans et plus).

ARTICLE 4 ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES

En vigueur non étendu

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation ayant pour objet :

- l’élargissement ou l’acquisition d’une qualification (diplômes, titres, qualifications validées) ;
- l’élargissement du champ d’activité professionnelle ;
- la prise en compte des évolutions de l’emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l’évolution des systèmes de production ;
- l’accès à un nouveau poste dans l’entreprise ;
- le positionnement ou l’évaluation du salarié avant la mise en place d’un parcours de formation en vue d’acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE (sous réserve de la réalisation d’une action de formation) ;
- l’acquisition, l’entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l’entreprise et leurs évolutions prévisibles.

ARTICLE 5 ACTIONS FINANÇABLES PAR L’OPCA DE LA BRANCHE

En vigueur non étendu

Sont financées par l’OPCA de la branche, les périodes de professionnalisation relevant des catégories citées dans l’article 4.

ARTICLE 6 DURÉE ET CONTENU DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

En vigueur non étendu

La durée de la période de professionnalisation est définie d’un commun accord entre l’employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l’objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d’une action de formation, d’actions d’évaluation, d’un bilan de compétences, d’une validation des acquis de l’expérience professionnelle ou d’un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l’OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s’applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l’acquisition d’une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, qualifications validées (CQP) par la CNPE de la branche dans la limite de 24 mois en fonction du diplôme ou du titre préparé. Pour être financée sur ces bases par l’OPCA, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70 heures.

En ce qui concerne le bilan de compétences et la VAE, la prise en charge intervient dans la limite de la durée maximale prévue par le code du travail.

Pour rappel, la CPNEFP, dans un avis du 6 juillet 2010, a défini des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation. Les formations inférieures à 70 heures répondent aux prescriptions de l’avis du 6 juillet 2010, les formations supérieures à 70 heures sont intégrées dans le cadre des présentes dispositions.

Les modalités de financement par l’OPCA de la branche sont définies ci-dessous.

ARTICLE 7 FINANCEMENT DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PAR L’OPCA DE BRANCHE

En vigueur non étendu

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par l’OPCA de branche sur la base d’un forfait horaire dont la durée est de 70 heures minimum.

Les heures sont financées par l’OPCA de branche sur la base d’un forfait défini par avis de la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- soit les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l’entreprise ;
- soit les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

ARTICLE 8 RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

En vigueur non étendu

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

ARTICLE 9 TUTEUR

En vigueur non étendu

Le tuteur devra, tous les 2 ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d’accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l’avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

De plus, le tuteur pourra dorénavant accompagner 3 stagiaires simultanément sur une même période.

Dans la mesure du possible, l’accès à la fonction tutoriale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Si la mission d'accompagnement d'un salarié est prévue dans les missions initiales du tuteur, la rémunération du tuteur, dans ce cas, est maintenue ; si ce n'est pas le cas une prime viendra en compensation.
Les dispositions ci-dessus complètent l'avenant du 12 décembre 2007 et l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

ARTICLE 10 ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, cet accord sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

ARTICLE 11 CHAMP D'APPLICATION. – DURÉE. – PUBLICITÉ

En vigueur non étendu

ARTICLE 11.1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

ARTICLE 11.2 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, mais peut-être dénoncé, selon les dispositions prévues par le code du travail.

ARTICLE 11.3 Portée de l'avenant

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

ARTICLE 11.4 Publicité de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

FAIT À PARIS, LE 15 JUIN 2011.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats des salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC CGT-FO.

BO conv. coll. 16 avril 2011

Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

PRÉAMBULE

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussure entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des droits pour tous les salariés, quel que soit leur sexe et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la branche mais aussi pour les salariés.

A l'aide des éléments disponibles de la branche (bilan emploi formation de l'exercice 2009), il est possible d'identifier les principaux points suivants :

- les femmes sont majoritaires dans la branche (56 % des salariés);
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie « employé(e)s, niveau I-III » de la classification de la convention collective (52 % contre 34 % pour les hommes);
- la répartition des sexes est équilibrée pour les catégories « employé(e)s, niveau IV-V » et agents de maîtrise;
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie « cadres » (34 % contre 16 % pour les femmes).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement connues.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent :

ARTICLE 1^{ER} DÉVELOPPEMENT DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LA BRANCHE

En vigueur non étendu

1.1. Conditions d'accès à l'emploi

A. - Recrutement

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

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

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

B. - Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

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

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

C. - Création ou reprise d'entreprise

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes, salariées ou non.

1.2. Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A. - Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

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

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

B. - Sécuriser le parcours professionnel des femmes

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

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

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours

A) Entretien avant et après le congé de maternité ou parental

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

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

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc.;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi;
- la date présumée du retour dans l'entreprise;

concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité :

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

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

B) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

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

C) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

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

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

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

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

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

D) Droits du (de la) salarié(e)

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

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

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

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

3. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale. D'autres solutions pourront être envisagées, dans le respect de l'organisation collective du travail et les besoins liés à l'activité.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le (la) salarié(e) concerné(e) doit être invité(e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du (de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

ARTICLE 2 INFORMATION ET SENSIBILISATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE AFIN DE FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES ET LES MENTALITÉS

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord encouragent la branche à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en oeuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les éléments suivants :

- rappel du principe égalité femmes/hommes « à travail égal, salaire égal »;
- exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises;
- respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité;
- protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail;
- efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale,

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

ARTICLE 3 BILAN ET SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers de la commission paritaire de la branche.

La commission paritaire se réunira au moins une fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle;
- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche;

– et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

ARTICLE 4 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

ARTICLE 5 HIÉRARCHIE DES NORMES

En vigueur non étendu

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

ARTICLE 6 DÉPÔT. - EXTENSION

En vigueur non étendu

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

FAIT PARIS, LE 15 DÉCEMBRE 2010.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO;

CSFV CFTC.

AVENANT n° 1. 13 mars 1969. (MODIFIE PAR L'AVENANT N° 2 DU 24 MARS 1970).

En vigueur non étendu

Pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) (1) les articles 11, 30, 32, 34, 36 et 38 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit:

(1) Modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970.

Abattement d'âge pour les jeunes salariés.

ARTICLE 11.

En vigueur non étendu

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

De seize à dix-sept ans: 30 p. 100;

De dix-sept à dix-huit ans, moins de six mois de présence: 20 p. 100;

De dix-sept à dix-huit ans, après six mois de présence: 10 p. 100.

Congédiement. -- Indemnité de congédiement.

ARTICLE 30.

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970.)

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

A partir de deux ans de présence, une indemnité de un vingtième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence,

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

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

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

Indemnité de départ en retraite.

ARTICLE 32.

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970.)

Tout salarié, ayant atteint l'âge de la retraite, bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de congédiement prévue à l'article 30. En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié âgé de soixante à soixante-cinq ans demande sa mise à la retraite l'indemnité sera réduite:

de 5 p. 100, si le départ a lieu à soixante-quatre ans;

de 10 p. 100, si le départ a lieu à soixante-trois ans;

de 15 p. 100, si le départ a lieu à soixante-deux ans;

de 20 p. 100, si le départ a lieu à soixante et un ans;

de 25 p. 100, si le départ a lieu à soixante ans.

Congés payés.

ARTICLE 34.

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Pendant trois mois, si le salarié a plus de vingt ans d'ancienneté.

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

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

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

Maladie.

ARTICLE 36.

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 24 mars 1970.)

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

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

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

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

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

Après un an de présence: un mois à 100 p. 100.

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

Après dix ans de présence: deux mois à 100 p. 100.

Après vingt ans de présence: trois mois à 100 p. 100.

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

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

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

Maternité.

ARTICLE 38.

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ORGANISATION PATRONALE:

FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE.

Syndicats de salariés:

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

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

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

Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise

C.F.T.C.;

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

BOT 05 novembre 1994

Adhésion du 13 Septembre 1994. DE LA C.F.D.T. A L'ACCORD "SALAIRES" DU 6 JUILLET 1994

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

C.F.D.T., 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 de la direction départementale du travail, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75543 Paris Cedex 11.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons de notre adhésion à l'accord de salaire conclu le 6 juillet 1994 entre la Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes de France et les fédérations syndicales suivantes :

- - la fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;
- - le Syndicat national des cadres des commerces divers (S.N.C.C.D.).

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le permanent fédéral.

BO conv. coll. 08 juillet 2006

AVENANT DU 11 AVRIL 2006 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2006

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

ANNEXE 40-A

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er juillet 2006 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures

(En euros.)

CATEGORIE	NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMA
Employés	I	1	1 242
		2	1 249
		3	1 256
	II	1	1 263
		2	1 270
		3	1 277
	III	1	1 284
		2	1 291
		3	1 298
	IV	1	1 305
		2	1 311
		3	1 317
	V	1	1 323
		2	1 329
		3	1 335
Agents de maîtrise	VI	1	1 475
		2	1 575
		3	1 675
Cadres	VII	échelon unique	1 800
	I	1	1 950
		2	2 200
	II	1	2 550
		2	3 025
III	échelon unique	3 400	

Note : salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

17 Février 2012 11 avril 2006.

ORGANISATION PATRONALE :

FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE.

Syndicats de salariés :

Fédération syndicats CFTC, commerce, services et force de vente ;

Fédération nationale des cadres CFE-CGC.

BO conv. coll. 29 novembre 2008

AVENANT DU 22 SEPTEMBRE 2008 RELATIF AUX SALAIRES AU 1ER NOVEMBRE 2008

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Annexe 42 A de la convention collective

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er novembre 2008 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

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

Les parties signataires conviennent de se retrouver, dès la parution de l'indice général des prix de l'année 2008, afin d'engager des négociations salariales s'il existe un écart avec les salaires minima par catégorie.

17 Février 2012 22 septembre 2008.

ENTRE :

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES DE FRANCE,

D'une part, et

La fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération des services CFDT,

D'autre part,

BO conv. coll. 26 juin 2010

AVENANT N° 43 A DU 3 MARS 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{er} JANVIER 2010

En vigueur étendu sous réserve

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (Arrêté du 5 août 2010, art. 1er).

Entre :

La fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Employés	I	1	1 344
		2	1 349
		3	1 354
	II	1	1 360
		2	1 366
		3	1 372
	III	1	1 377
		2	1 383
		3	1 389
	IV	1	1 395
		2	1 404
		3	1 413
	V	1	1 423
		2	1 433
		3	1 443
Agents de maîtrise	VI	1	1 550
		2	1 651
		3	1 754
	VII	Echelon unique	1 887

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Cadres	I	1	2 050
		2	2 334
	II	1	2 694
		2	3 197
	III	Echelon unique	3 613

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

BO conv. coll. 26 juin 2010

AVENANT N° 43 A DU 3 MARS 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JANVIER 2010

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er janvier 2010 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Employés		1	1 344
	I	2	1 349
		3	1 354
		1	1 360
	II	2	1 366
		3	1 372
		1	1 377
	III	2	1 383
		3	1 389
		1	1 395
	IV	2	1 404
		3	1 413
		1	1 423
	V	2	1 433
	3	1 443	
Agents de maîtrise		1	1 550
	VI	2	1 651
		3	1 754
	VII	Echelon unique	1 887
Cadres	I	1	2 050
		2	2 334
	II	1	2 694
		2	3 197
	III	Echelon unique	3 613

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

ENTRE :

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES NÉGOCIANTS EN GROS EN BONNETERIE, CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES ET NÉGOGES CONNEXES,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

BO conv. coll. 19 mars 2011

AVENANT N° 44 A DU 15 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2011

En vigueur étendu

Étendu par arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500) (JO 19 avril).

Entre :

La FNNGB,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2011 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

			(En euros.)
CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM ⁽¹⁾
Employés	I	1	1 365
		2	1 380
		3	1 385
	II	1	1 390
		2	1 395
		3	1 400
	III	1	1 405
		2	1 415
		3	1 420
	IV	1	1 425
		2	1 435
		3	1 445
	V	1	1 455
		2	1 465
		3	1 475
Agents de maîtrise	VI	1	1 585
		2	1 685
		3	1 790
	VII	échelon unique	1 925

(En euros.)			
CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM ⁽¹⁾
Cadres	I	1	2 150
		2	2 385
	II	1	2 750
		2	3 265
	III	échelon unique	3 690

FAIT À PARIS, LE 15 DÉCEMBRE 2010.

(SUIVENT LES SIGNATURES.)