

Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993

Chapitre Ier : Objet et durée

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

La présente convention, qui complète et remplace celle du 15 décembre 1993, règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, visées à la nomenclature des activités françaises (NAF) sous les numéros :

51.41.11 Vente en gros de textiles pour l'habillement ;

51.41.12 Vente en gros d'autres articles textiles, dont tissus d'ameublement, rideaux et voilages ;

51.41.14 Vente en gros de linge de maison ;

51.47.14 Vente en gros de tapis, moquettes et autres revêtements de sols.

(anciennement 514 A et 514 S partiellement), étant entendu que ce numéro n'a pas une valeur déterminante s'il ne correspond pas à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement en cause.

Toutefois, la présente convention n'est pas applicable aux entreprises déjà juridiquement liées par une autre convention collective.

La présente convention s'applique aux seuls voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel défini à l'article L. 751 du livre VII titre V du code du travail et/ou de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 applicable aux représentants de commerce.

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention, qui complète et remplace celle du 15 décembre 1993, règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de commerce de gros des tissus,

tapis et linge de maison, visées à la nomenclature des activités françaises (NAF) sous les numéros : 46.41 Commerce de gros de textiles :

- 46.41.12 Commerce de gros de tissus pour l'habillement ;
- 46.41.13 Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles :
- vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;
- vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.

46.47.13 Commerce de gros de tapis :

- vente en gros de tapis et carpettes.

46.73.18 Commerce de gros de revêtements de sols :

- vente en gros de moquettes.

Toutefois, la présente convention n'est pas applicable aux entreprises déjà juridiquement liées par une autre convention collective.

La présente convention s'applique aux seuls voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel défini à l'article L. 7311-3 du livre III, titre Ier du code du travail et/ ou de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 applicable aux représentants de commerce.

Information

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Conformément aux dispositions de l'article R. 135-I du code du travail, les entreprises sont tenues d'afficher dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, un avis indiquant l'existence de la convention collective et la mise à disposition du personnel d'un exemplaire de cette convention.

Les textes des conventions et des modifications apportées à celle-ci doivent être communiqués au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, conformément aux articles L. 135-7 et 135-8 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail, les entreprises sont tenues d'afficher dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel,

un avis indiquant l'existence de la convention collective et la mise à disposition du personnel d'un exemplaire de cette convention. Le texte de la convention collective doit, conformément aux dispositions de l'article L. 2262-1 du code du travail, être mis sur intranet dans les entreprises dotées de ce système.

Les textes des conventions et des modifications apportées à celle-ci doivent être communiqués au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, conformément à l'article L. 2262-6 et R. 2262-2 du code du travail. La même communication doit obligatoirement être faite lorsque l'employeur démissionne de l'organisation signataire des accords de branche selon l'article L. 2262-7 du code du travail.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

La présente convention, qui constitue une mise à jour du précédent accord du 15 décembre 1993, est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions ci-après définies.

En cas de dénonciation, il sera fait application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, la durée d'application transitoire étant portée à 2 ans.

En cas de révision, la demande de révision devra être formulée par l'une des parties au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification. Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention, qui constitue une mise à jour du précédent accord du 15 décembre 1993, est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions ci-après définies.

En cas de dénonciation, il sera fait application des dispositions des articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du code du travail, la durée d'application transitoire étant portée à 2 ans.

En cas de révision, la demande de révision devra être formulée par l'une des parties au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification. Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Chapitre II : Représentation du personnel

Section syndicale d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues aux articles L. 412-1 à L. 412-21 du code du travail. La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, dans les locaux et sur les lieux de travail.

La collecte sera effectuée en dehors des heures de travail de la personne qui en sera chargée. S'il s'agit du délégué syndical, il pourra le faire soit durant ses heures de délégation, soit en dehors de ses horaires habituels de travail.

Article 4

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues aux articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail. La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, dans les locaux et sur les lieux de travail.

La collecte sera effectuée en dehors des heures de travail de la personne qui en sera chargée. S'il s'agit du délégué syndical, il pourra le faire soit durant ses heures de délégation, soit en dehors de ses horaires habituels de travail.

Salariés mandatés

Article 5

En vigueur étendu

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance pourra demander au chef d'entreprise, en vue d'assister au congrès statutaire de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée.

Au cas où un salarié serait appelé dans une commission prévue par la présente convention, ou ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de 2 délégués.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 6 fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

1. # Pour les délégués de province en deçà de 500 km :
 - # billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles.
2. # Pour les délégués de province au-delà de 500 km :
 - # soit billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 19 fois le MG, par délégué ou couchette aller et retour en 2e classe par délégué ;
 - # soit billet en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;
 - # soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque trimestre civil à la demande de l'organisation syndicale.

Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

Les absences prévues aux paragraphes précédents ne viennent pas en réduction des congés annuels.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les conditions de désignation des délégués du personnel ainsi que leurs attributions seront déterminées par la législation en vigueur.

Les communications des délégués du personnel doivent être apposées sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, conformément à l'article L. 424-2 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les conditions de désignation des délégués du personnel ainsi que leurs attributions seront déterminées par la législation en vigueur.

Les communications des délégués du personnel doivent être apposées sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, conformément aux articles L. 2315-6 et L. 2315-7 du code du travail.

Comité d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise dont la constitution, les attributions et le fonctionnement sont régis par les lois et règlements en vigueur.

L'employeur est tenu de contribuer au financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise au moyen d'une contribution sur les salaires. Après consultation du comité d'entreprise, l'employeur l'informerá du taux de cette contribution qui ne pourra être inférieure à 0,10 % de la masse salariale.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 432-9 du code du travail.

Chapitre III : Apprentissage

Apprentissage

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que dans les conditions déterminées par la législation en vigueur.

Chapitre IV : Embauche et contrat de travail

Information du salarié

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lors de l'embauchage, l'employeur donnera au salarié connaissance de la présente convention, à jour de ses textes complémentaires. Il lui en remettra un exemplaire sur simple demande de sa part.

Visite médicale d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

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

Contrat de travail

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Chaque salarié doit recevoir par écrit notification de sa fonction et de son salaire pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, et, éventuellement, des conditions particulières de son engagement. Toute modification dans la fonction ou dans le salaire doit également être notifiée à l'intéressé.

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 à l'employeur ;

- produire toutes pièces relatives à sa nouvelle situation.

NOTA : Arrêté du 10 mai 2004 : Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Article 11

En vigueur étendu

Chaque salarié doit recevoir par écrit notification de sa fonction et de son salaire pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, et, éventuellement, des conditions particulières de son engagement. Toute modification dans la fonction ou dans le salaire doit également être notifiée à l'intéressé.

Le contrat de travail à durée déterminée doit, en outre, indiquer obligatoirement la définition de son motif et son terme, sauf exceptions prévues à l'article L. 1242-7 du code du travail.

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 à l'employeur ;

-produire toutes pièces relatives à sa nouvelle situation.

Période d'essai

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Article 12

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 2 mois pour les employés, de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres.

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée proportionnellement à la durée du contrat par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Chapitre V : Salaire

Bulletin de paie

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Le bulletin de paie devra faire apparaître les mentions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 13

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra faire apparaître les mentions prévues par les articles R. 3243-1 et R. 3243-5 du code du travail.

Changements temporaires d'emploi

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les mutations et changements temporaires d'emploi ne peuvent être prononcés qu'en cas de nécessité de service.

Si un salarié est affecté à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, il conserve le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois : toutefois, cette limitation de 3 mois ne s'applique pas aux salariées en état de grossesse ayant fait l'objet d'une mutation d'emploi.

Si un salarié est affecté pendant plus de 1 mois à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, il perçoit, pour la durée de son nouvel emploi, le salaire correspondant à ce dernier, dans la mesure où il assume effectivement les fonctions de l'emploi en cause.

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 durée des congés payés.

Classification des emplois

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention.

Conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les salaires indiqués dans le barème des salaires conventionnels fixé par l'accord paritaire sur les salaires représentent les rémunérations mensuelles minimales garanties pour un emploi déterminé, en correspondance avec la classification de branche. Pour la comparaison des rémunérations réelles avec les minima du barème, il est entendu que l'on tiendra compte de la rémunération mensuelle totale perçue par les intéressés, y compris les majorations et primes de toutes sortes ayant, en fait, le caractère d'un complément de salaire, quelle que soit l'appellation utilisée pour désigner ces primes ou majorations, quel que soit leur montant, qu'elles soient versées à intervalles réguliers ou non. Les primes de transport dans les localités où elles existent ne sont pas comprises dans les minima garantis.

La rémunération minimale du personnel employé est fixée pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, par le barème des salaires conventionnels.

Article 15

En vigueur étendu

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les salaires indiqués dans le barème des salaires conventionnels fixé par l'accord paritaire sur les salaires représentent les rémunérations mensuelles minimales garanties pour un emploi déterminé, en correspondance avec la classification de branche. Pour la comparaison des rémunérations réelles avec les minima du barème, il est entendu que l'on tiendra compte de la rémunération mensuelle totale perçue par les intéressés, y compris les majorations et primes de toutes sortes ayant, en fait, le caractère d'un complément de salaire, quelle que soit l'appellation utilisée pour désigner ces primes ou majorations, quel que soit leur montant, qu'elles soient versées à intervalles réguliers ou non. Les primes de transport dans les localités où elles existent ne sont pas comprises dans les minima garantis.

La rémunération minimale du personnel employé est fixée pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, par le barème des salaires conventionnels.

Ancienneté

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

L'ancienneté se définit au premier jour du mois au cours duquel elle est acquise. Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées.

Garantie d'ancienneté

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

La garantie d'ancienneté a pour objet d'assurer au salarié une rémunération individuelle prenant en compte son ancienneté dans l'entreprise.

La majoration d'ancienneté s'applique jusqu'au niveau I des cadres inclus. Elle se calcule sur le salaire conventionnel mensuel de base de l'échelon 1 du niveau considéré, suivant le barème ci-après :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le salaire réel ne doit pas être inférieur au salaire conventionnel calculé après application éventuelle de la garantie d'ancienneté.

Chapitre VI : Durée du travail

Heures supplémentaires

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est admis que la semaine civile commence le dimanche à 0 heure, pour se terminer le samedi à 24 heures.

Conformément à l'accord paritaire de branche signé le 18 septembre 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la présente convention fixe à 120 heures par an et par salarié le nombre d'heures supplémentaires à la disposition de l'employeur, dites contingent libre d'heures supplémentaires. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas d'application de la modulation du temps de travail.

Dans le cadre des 120 ou 90 heures contingentées, la durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures dans une même journée, ni 46 heures dans une même semaine, avec un maximum de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

En cas de nécessité, pour les heures supplémentaires excédant la limite des 120 ou 90 heures, des dérogations peuvent être acceptées par l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 212-7 du code du travail.

L'employeur doit informer l'inspection du travail de l'utilisation des heures supplémentaires prises sur le contingent libre de 120 ou 90 heures.

Ce contingent est susceptible d'être adapté en application de toute mesure législative d'exception.

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e heure ;
- 100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures).

Ces majorations, dont les taux sont définis par la loi, peuvent être remplacées par un repos compensateur, dans les conditions prévues à l'article L. 212-5 du code du travail. Elles donnent droit par ailleurs à un repos compensateur obligatoire dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ces repos compensateurs peuvent également être apportés à un compte-épargne temps dans les conditions fixées par l'avenant n° 1 à l'accord de branche du 18 septembre 2000 sur l'aménagement réduction du temps de travail.

Le salaire pris en considération pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires s'entend du salaire normal de base de l'intéressé.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 24 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour la comparaison avec les salaires conventionnels.

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire en même temps que le personnel placé sous leurs ordres, bénéficieront des majorations pour heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que ledit personnel.

Article 18

En vigueur étendu

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est admis que la semaine civile commence le dimanche à 0 heure, pour se terminer le samedi à 24 heures.

Conformément à l'accord paritaire de branche signé le 18 septembre 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la présente convention fixe à 120 heures par an et par salarié le nombre d'heures supplémentaires à la disposition de l'employeur, dites contingent libre d'heures supplémentaires. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas d'application de la modulation du temps de travail.

Dans le cadre des 120 ou 90 heures contingentées, la durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures dans une même journée, ni 46 heures dans une même semaine, avec un maximum de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'employeur doit informer l'inspection du travail de l'utilisation des heures supplémentaires prises sur le contingent libre de 120 ou 90 heures.

Ce contingent est susceptible d'être adapté en application de toute mesure législative d'exception.

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e heure ;
- 100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures).

Ces majorations, dont les taux sont définis par la loi, peuvent être remplacées par un repos compensateur, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-24 et L3121-25 du code du travail. Ces repos compensateurs peuvent également être apportés à un compte-épargne temps dans les conditions fixées par l'avenant n° 1 à l'accord de branche du 18 septembre 2000 sur l'aménagement réduction du temps de travail.

Le salaire pris en considération pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires s'entend du salaire normal de base de l'intéressé.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 24 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour la comparaison avec les salaires conventionnels.

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire en même temps que le personnel placé sous leurs ordres, bénéficieront des majorations pour heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que ledit personnel.

Dimanches et jours fériés

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les jours fériés sont chômés et payés. Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans le cadre de la procédure prévue par la législation en vigueur.

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à partir des heures normales de base majorées de 100 %. Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un repos compensateur équivalent à prendre dans la semaine qui suit.

Chapitre VII : Congés payés

Durée des congés payés

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les congés payés sont attribués aux salariés, dans les conditions déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés aux salariés, à raison de :

- 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jours de congé pourront être remplacés par une indemnité compensatrice calculée proportionnellement à celle correspondant au congé normal ou inscrits au crédit d'un compte épargne-temps. S'ils sont effectivement pris, ils ne peuvent entraîner une réduction du salaire habituel des intéressés.

Les périodes assimilées par le code du travail à un temps de travail effectif ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne peuvent être assimilées à un temps de travail effectif que pour une durée égale à celle ayant donné lieu à l'indemnisation complémentaire prévue par l'article 31 de la présente convention.

En cas de maladie survenant pendant que le salarié est en congé annuel, les jours de maladie inclus dans cette période ne sont pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de maladie survenue pendant les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra reporter les jours de maladie indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés.

Période des congés

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre. Dans le cas où l'entreprise ferme pendant la période des congés, le congé du salarié doit comprendre obligatoirement cette période de fermeture.

Le fractionnement des congés doit être effectué, conformément à l'article L. 223-8 du code du travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours peut être fractionné, avec l'accord des parties (une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise obligatoirement, entre le 1er mai et le 31 octobre). Si la demande de fractionnement émane de l'employeur, le salarié a droit à 1 jour supplémentaire, s'il prend entre 3 à 5 jours de congés en dehors de la période 1er mai-31 octobre ou à 2 jours supplémentaires, s'il prend au moins 6 jours. Cette disposition ne concerne pas les journées de repos attribuées dans le cadre de la réduction et de la modulation du temps de travail.

Si la demande de fractionnement émane du salarié et que pour faire droit à cette demande l'employeur exige en contrepartie la renonciation du salarié aux jours de congés supplémentaires, cette renonciation devra faire l'objet d'une confirmation écrite par le salarié.

En ce qui concerne le fractionnement de la 5e semaine de congés, l'employeur ne peut l'imposer mais doit obtenir l'accord de chaque salarié intéressé. Il ne peut pas imputer unilatéralement les jours de pont sur la 5e semaine de congés payés.

Si, à la demande du chef d'entreprise, et avec l'accord de l'intéressé, la totalité du congé annuel est prise exceptionnellement en dehors de la période ci-dessus, la durée réglementaire de ce congé sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables ; éventuellement, à la prolongation de la durée de ce congé, pourra être substituée une indemnité compensatrice ou une inscription de ces journées au crédit d'un compte épargne-temps.

Un mois avant les premiers départs et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et communiquée aux intéressés. Sauf en cas de force majeure, les époux travaillant dans la même entreprise peuvent prendre leurs congés ensemble. Le personnel, dont les enfants fréquentent les établissements scolaires, bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires, dans toute la mesure du possible.

Article 21

En vigueur étendu

La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre. Dans le cas où l'entreprise ferme pendant la période des congés, le congé du salarié doit comprendre obligatoirement cette période de fermeture.

Le fractionnement des congés doit être effectué, conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours peut être fractionné, avec l'accord des parties (une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise obligatoirement, entre le 1er mai et le 31 octobre). Si la demande de fractionnement émane de l'employeur,

le salarié a droit à 1 jour supplémentaire, s'il prend entre 3 à 5 jours de congés en dehors de la période 1er mai-31 octobre ou à 2 jours supplémentaires, s'il prend au moins 6 jours. Cette disposition ne concerne pas les journées de repos attribuées dans le cadre de la réduction et de la modulation du temps de travail.

Si la demande de fractionnement émane du salarié et que pour faire droit à cette demande l'employeur exige en contrepartie la renonciation du salarié aux jours de congés supplémentaires, cette renonciation devra faire l'objet d'une confirmation écrite par le salarié.

En ce qui concerne le fractionnement de la 5e semaine de congés, l'employeur ne peut l'imposer mais doit obtenir l'accord de chaque salarié intéressé. Il ne peut pas imputer unilatéralement les jours de pont sur la 5e semaine de congés payés.

Si, à la demande du chef d'entreprise, et avec l'accord de l'intéressé, la totalité du congé annuel est prise exceptionnellement en dehors de la période ci-dessus, la durée réglementaire de ce congé sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables ; éventuellement, à la prolongation de la durée de ce congé, pourra être substituée une indemnité compensatrice ou une inscription de ces journées au crédit d'un compte épargne-temps.

Un mois avant les premiers départs et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et communiquée aux intéressés. Sauf en cas de force majeure, les époux travaillant dans la même entreprise peuvent prendre leurs congés ensemble. 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.

Congés exceptionnels

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

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

CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX	DUREE DES CONGES	
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	
- porté, après 1 an de présence à	1 semaine	
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés	
Mariage d'un ascendant	1 jour ouvré	
Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant, en vue de son adoption	3 jours ouvrés	
Première communion d'un enfant	1 jour ouvré	
Maladie d'un enfant	1 jour ouvré ou	
	2 demi-journées par an	
Décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours ouvrés	
Décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur (déplacement supérieur à 300 kilomètres)	1 jour ouvré 2 jours ouvrés	
Déménagement du salarié (1 fois par an maximum)	1 jour ouvré	
Rentrée des classes (père ou mère de famille, après 1 an de présence, à l'occasion de la rentrée des classes de leurs enfants âgés de moins de 7 ans)	1 jour ouvré	
Journée d'appel de préparation à la défense	1 jour ouvré	

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Le septième tiret est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail

Délai-congé

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave, il est attribué un délai-congé dont la durée est réglée de la façon suivante, après la période d'essai :

a) Pour les employés :

- 15 jours de délai réciproque, si l'employé a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 1 mois de délai réciproque, si l'employé a plus de 3 mois de présence ;

- 2 mois si l'employé a plus de 2 ans de présence, s'il s'agit d'un licenciement et 1 mois s'il s'agit d'une démission.

b) Pour les agents de maîtrise :

- 1 mois de délai réciproque, si l'agent de maîtrise a plus de 2 mois et moins de 1 an de présence et 2 mois s'il a plus de 1 an de présence.

c) Pour les cadres :

- 3 mois de délai réciproque.

Recherche d'emploi

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire du salarié et, sauf cas de faute grave, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures, pendant la durée du préavis, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de 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 licencié qui, au cours de la période du délai-congé, trouve un nouvel emploi, peut occuper cet emploi, sans être obligé d'accomplir intégralement la période du délai-congé, à la condition d'aviser son employeur 1 semaine au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 1 mois, 2 semaines à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 2 mois et 3 semaines au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 3 mois.

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

Licenciements collectifs

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les licenciements collectifs s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'employeur doit prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile.

Article 25

En vigueur étendu

Les licenciements collectifs s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges, des caractéristiques sociales rendant la réinsertion du salarié particulièrement difficile et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

(1) L'article 25 modifié est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1233-5 du code du travail.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Licenciement économique

Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Tout salarié licencié, soit pour suppression d'emploi, soit pour diminution d'activité de l'entreprise, aura, sur sa demande, *présentée dans les 4 mois suivant le licenciement* (1), une priorité de réengagement pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an.

Les salariés réembauchés, en application des dispositions ci-dessus, seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment du licenciement : toutefois, les indemnités de licenciement visées à l'article 27 sont calculées sous déduction des indemnités versées, lors du ou des licenciements antérieurs.

(1) Texte étendu à l'exclusion des termes "présentée dans les quatre mois suivant le licenciement", comme étant contraires aux dispositions de l'article L321-14 du code du travail (arrêté du 10 mai 2004).

Article 26

En vigueur étendu

Tout salarié licencié pour motif économique aura, sur sa demande présentée dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, une priorité de réembauchage pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an.

Les salariés réembauchés, en application des dispositions ci-dessus, seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment du licenciement : toutefois, les indemnités de licenciement visées à l'article 27 sont calculées sous déduction des indemnités versées, lors du ou des licenciements antérieurs.

(1) L'article 26 modifié est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Indemnité de licenciement

Article 27

En vigueur étendu

Tout salarié congédié reçoit, s'il a droit à un délai-congé et s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui résulte, le cas échéant, du délai-congé.

Cette indemnité est égale par année de présence à 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ; elle ne peut être supérieure à 6 fois ce salaire mensuel moyen. Le salaire pris en considération pour le calcul du salaire mensuel moyen s'entend du salaire normal de l'intéressé.

Ce salaire comprend les éléments qui régulièrement et habituellement font partie de la rémunération, à l'exclusion des primes exceptionnelles, gratifications, etc.

En ce qui concerne les autres éléments de la rémunération (13e mois, etc.) ils seront versés, sauf contrat ou usage notoire dans l'entreprise, au prorata du nombre de mois effectués, si le licenciement ou la démission interviennent en cours d'année.

En ce qui concerne les cadres, l'indemnité est calculée sur ces bases majorée d'un tiers, sans que cette majoration puisse porter l'indemnité de licenciement à un montant supérieur à 8 fois le salaire mensuel moyen.

Pour le calcul de cette majoration, si un salarié embauché comme employé ou agent de maîtrise est passé cadre dans l'entreprise moins de 3 ans avant son licenciement, seule est prise en compte son ancienneté en tant que cadre. En revanche, s'il est passé cadre 3 ans ou plus avant son licenciement ou s'il a été embauché directement en tant que cadre, son ancienneté totale est prise en compte pour le calcul de cette majoration.

Aucune des indemnités ci-dessus définies ne peut toutefois être inférieure aux indemnités prévues par les textes législatifs en vigueur.

Clause de non-concurrence

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsque la nature des fonctions d'un salarié ou que la formation et les connaissances acquises au service de l'entreprise le justifient, il pourra être ajouté ou inséré au contrat de travail une clause écrite de non-concurrence interdisant à ce salarié, en cas de cessation du contrat pour quelque cause que ce soit, d'entrer au service d'une entreprise fabriquant ou vendant des articles qui concurrencent directement ceux de l'entreprise avec laquelle il signe ce contrat de travail et dont il aura eu la responsabilité commerciale ou technique.

Peut être retenue comme créant un risque de concurrence abusive une activité professionnelle permettant d'utiliser au profit d'une entreprise directement concurrente :

- la connaissance de la composition, du mode de production et/ou d'études de stylisme en cours pour des produits spécifiques de l'entreprise ;

- les relations avec des sources d'approvisionnement apportant un avantage commercial ou technique à l'entreprise ;

- une zone d'implantation de clientèle ou des fournisseurs spécifiques de l'entreprise dont la connaissance a été soit acquise par le salarié directement de l'entreprise, soit créée par le salarié avec le concours ou l'appui de l'entreprise dans le cadre d'une activité de vente ou d'achat des produits.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de 1 an commençant le jour de la cessation effective du contrat, et, dans le cas des commerciaux itinérants, se limite aux régions administratives ou pays ayant relevé de sa compétence pour des produits comparables à ceux de l'entreprise.

En contrepartie, l'entreprise versera au salarié, pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 25 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 12 derniers mois de sa présence dans l'entreprise.

La contrepartie financière sera réduite de moitié en cas de démission.

La violation de la clause de non-concurrence rend, pour chaque infraction constatée, le salarié redevable d'une pénalité égale à 3 fois la moyenne mensuelle du salaire perçu par lui au cours des 12 derniers mois. Cette pénalité ne fait pas obstacle à la possibilité de faire ordonner la cessation de l'activité concurrentielle, ni à l'exigence du remboursement des indemnités injustement perçues.

L'entreprise a la faculté de délier le salarié de la clause de non-concurrence. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à prévenir le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois à compter de la notification de la rupture.

Contrat à durée déterminée

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à l'indemnité légale de l'article L. 122-3-4 du code du travail, sauf s'il s'agit de contrat conclu pour un emploi saisonnier ou s'il est destiné à favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle, conformément aux articles L. 122-1-1 (3^e alinéa) et L. 122-2 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due non plus, dans le cas de contrats à durée déterminée conclus avec des jeunes, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

Si le salarié a refusé la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ou en cas de faute grave, ou en cas de rupture anticipée du contrat à son initiative, ou en cas de force majeure, il ne peut prétendre au versement de cette indemnité.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Le dernier alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 122-3-4 du code du travail.

Article 29

En vigueur étendu

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à l'indemnité légale de l'article L. 1243-8 du code du travail, sauf s'il s'agit de contrat conclu pour un emploi saisonnier ou s'il est destiné à favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due non plus, dans le cas de contrats à durée déterminée conclus avec des jeunes, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

Si le salarié a refusé la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ou en cas de faute grave, ou en cas de rupture anticipée du contrat à son initiative, ou en cas de force majeure, il ne peut prétendre au versement de cette indemnité.

Chapitre IX : Retraite

Mise à la retraite du salarié

Article 30

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié, passé l'âge fixé par l'article L. 351-8 (1°) du code de la sécurité sociale, remplit les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut mettre fin au contrat de ce salarié et doit l'en informer 4 mois avant la date de cessation du contrat.

Il lui sera alloué par année de présence une indemnité égale à 12,5 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois. Cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les cadres bénéficieront, dans les mêmes conditions, d'une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue à l'alinéa ci-dessus, majorée d'un tiers.

Départ en retraite à l'initiative du salarié

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsqu'un salarié quitte volontairement l'entreprise pour faire liquider sa retraite et qu'il a au moins 10 ans d'ancienneté, il a droit à une indemnité égale :

Pour les employés et les agents de maîtrise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 30 ans de présence.

Pour les cadres :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 30 ans de présence.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Le salarié qui décide de quitter volontairement l'entreprise lorsqu'il remplit les conditions de liquidation de sa retraite, devra en informer l'employeur en respectant un délai de préavis de 1 mois s'il a moins de 2 ans de présence et de 2 mois à partir d'une ancienneté supérieure à 2 ans.

Chapitre X : Suspension du contrat de travail

Maladie

Garantie d'emploi

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

En cas d'absence pour maladie, le salarié doit obligatoirement adresser à l'employeur un certificat médical d'arrêt de travail et tout certificat prolongeant son arrêt de travail. Ceux-ci doivent parvenir à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Les absences résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat mais une simple suspension de celui-ci.

En tout état de cause, le salarié absent pour cause de maladie bénéficie de la garantie de son emploi pendant une période de :

- 1 mois s'il a au moins 1 an de présence ;
- 2 mois s'il a au moins 3 ans de présence ;
- 3 mois s'il a au moins 6 ans de présence ;
- 4 mois s'il a au moins 10 ans de présence.

Cette garantie d'emploi doit s'entendre comme celle du poste qu'occupait le salarié avant sa maladie ou d'un poste équivalent ainsi que celle du salaire qu'il percevait, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

- Indemnisation complémentaire

Article 33

En vigueur étendu

A partir du 3e jour ouvrable d'absence due aux causes visées à l'article 32, les salariés ayant au moins 1 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 perçoivent au total

- après 1 an de présence : 100 % de leur salaire pendant 1 mois ;
- après 3 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 2 mois ;
- après 10 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 3 mois.

Cette disposition couvre également la période de préavis, en cas de licenciement.

Si un salarié est malade plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois, la durée totale des périodes indemnisées et la durée totale des périodes de suspension prévues à l'article 32 ne pourront excéder, au cours de cette période de 12 mois, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Cette période de 12 mois se décompte par année civile.

Si ces indemnités complémentaires se trouvent être d'un montant inférieur à celui de l'indemnité compensatrice de perte de salaire, instituée par la loi du 19 janvier 1978, les indemnités journalières de la sécurité sociale seront complétées conformément aux montants fixés par cette loi.

En cas de maladie pendant la période de préavis correspondant à un départ volontaire, l'indemnisation complémentaire n'est due que dans les conditions prévues par la loi.

Article 33

En vigueur étendu

A partir du 3e jour ouvrable d'absence due aux causes visées à l'article 32, les salariés ayant au moins 1 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 perçoivent au total

- après 1 an de présence : 100 % de leur salaire pendant 1 mois ;
- après 3 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 2 mois ;
- après 10 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 3 mois.

Cette disposition couvre également la période de préavis, en cas de licenciement.

Si un salarié est malade plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois, la durée totale des périodes indemnisées et la durée totale des périodes de suspension prévues à l'article 32 ne pourront excéder, au cours

de cette période de 12 mois, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Cette période de 12 mois se décompte par année civile.

En cas de maladie pendant la période de préavis correspondant à un départ volontaire, l'indemnisation complémentaire n'est due que dans les conditions prévues par la loi.

Accidents du travail

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Il est interdit de licencier un salarié victime d'un accident du travail pendant la période d'arrêt de travail, qui suspend le contrat, sauf pour faute grave ou si l'entreprise est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident, notamment pour motif économique.

Les dispositions de l'article 33 s'appliquent en cas d'accident du travail, même pendant la durée du préavis correspondant à un départ volontaire du salarié. Toutefois, l'indemnité sera versée à partir du premier jour d'arrêt de travail, même si le salarié n'a pas l'année d'ancienneté exigée à l'article 33.

Si, à l'issue de l'arrêt de travail, le salarié est reconnu apte, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un emploi approprié à ses aptitudes et, s'il ne peut faire cette proposition, il est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Si le reclassement ne peut intervenir, faute d'emploi disponible ou en cas de refus du salarié, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Chapitre XI : Maternité

Conditions d'emploi

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

I. - L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions du paragraphe II ci-après, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

II. - Les dispositions du paragraphe I ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établis que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin, dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

III. - Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant la période légale prévue par l'article L. 122-25-2 du code du travail.

Toutefois, il peut résilier le contrat de travail, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption :

cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacles à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

IV. - Pour les femmes enceintes, dès la déclaration de la grossesse, les retards de moins de 15 minutes ne donneront pas lieu à pénalisation. La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la période définie à l'article L. 122-26 du code du travail.

Les prolongations du congé maternité dues à différentes circonstances (naissances multiples, hospitalisation de l'enfant, adoption, etc.) sont accordées, conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 et suivants du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa du paragraphe II ci-dessus, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail, à l'issue de la période de suspension définie au présent paragraphe.

V. - La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe III ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe IV ci-dessus.

VI. - La ou le salarié, en vue d'élever son enfant, bénéficie de toutes les dispositions prévues par les articles L. 122-28 à L. 122-28-7 du code du travail.

VII. - Conformément à l'article L. 122-32 du code du travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Le point II (Maternité) devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1-2 du code du travail.

Article 35

En vigueur étendu

I.-L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions du

paragraphe II ci-après, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

II.-Les dispositions du paragraphe I ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établis que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin, dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

En cas d'impossibilité de l'employeur de proposer à la salariée enceinte un emploi adapté qui satisfasse aux restrictions d'aptitude émises par le médecin du travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-14 du code du travail.

III.-Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant la période légale prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail.

Toutefois, il peut résilier le contrat de travail, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption :

cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacles à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

IV.-Pour les femmes enceintes, dès la déclaration de la grossesse, les retards de moins de 15 minutes ne donneront pas lieu à pénalisation. La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la période définie à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Les prolongations du congé maternité dues à différentes circonstances (naissances multiples, hospitalisation de l'enfant, adoption, etc.) sont accordées, conformément aux dispositions de les articles L. 1225-18 à L. 1225-23 du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa du paragraphe II ci-dessus, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail, à l'issue de la période de suspension définie au présent paragraphe.

V.-La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe III ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe IV ci-dessus.

VI.-La ou le salarié, en vue d'élever son enfant, bénéficie de toutes les dispositions prévues par les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

VII.-Conformément à l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent rompre leur contrat de travail, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Indemnisation complémentaire

Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du départ en congé maternité bénéficieront d'une indemnité complémentaire de l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles perçoivent au total 100 % de leur salaire pendant la durée du congé maternité.

Chapitre XII : Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 4 avril 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 13 février 2007 JORF 21 février 2007.

Article 37.1

La formation professionnelle

Les entreprises, confrontées à des obligations de compétitivité toujours plus fortes se doivent d'aider leurs salariés à se former tout au long de leur parcours professionnel et de renforcer ainsi leurs compétences.

Les dispositions ci-après ont pour objet de contribuer à l'effort de formation des entreprises pour augmenter la capacité professionnelle des actifs, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et maintenir, dans la durée, l'employabilité des salariés.

La formation des salariés devra, dans toute la mesure du possible, être adaptée aux besoins de l'entreprise, mais aussi aux capacités du salarié à partir de bilans de compétence. Il est souhaitable qu'elle soit envisagée individuellement, même s'il faut, ensuite, se référer, le plus souvent, au catalogue des formations disponibles.

Les entreprises chercheront aussi à participer à des opérations collectives comme la " semaine école-entreprise " ou d'autres démarches (stages, etc.) destinées à mettre des jeunes en contact avec l'entreprise.

Les entreprises chercheront à définir, dans le cadre de leur activité et de son évolution prévisible, les lignes directrices des formations à proposer à leurs salariés :

- les priorités liées aux besoins reconnus des salariés par exemple en connaissance de l'anglais et logistique, dans le cadre de la mondialisation des échanges, informatique et connaissance générale des textiles pour une meilleure intégration au fonctionnement interne de l'entreprise ;

- les objectifs qui recouvrent notamment le développement des compétences et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;

- les moyens qui, parmi les formations existantes et accessibles aux salariés de la branche, peuvent être mis à leur disposition, par l'accès aux procédures définies ci-après, pour améliorer leur employabilité dans le cadre des priorités et objectifs ci-dessus.

Les entreprises vérifieront que l'accès à la formation des femmes et des hommes, sur une période de 3 ans :

- est sensiblement égal en nombre ;

- leur est accessible sans discrimination à tous les types, niveaux et spécificités de formations adaptés aux capacités intellectuelles et physiques de la ou du salarié concerné.

Pour lutter contre l'illettrisme, les entreprises chercheront aussi les possibilités d'apporter un soutien de mise à niveau au profit des salariés n'ayant pas acquis une formation scolaire minimale.

Les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre des moyens susceptibles de faciliter l'accueil et l'adaptation des jeunes entrant dans l'entreprise par une sensibilisation sur ce point des salariés et, dans la mesure du possible, par la désignation d'un salarié chargé d'un contact personnalisé avec le jeune lorsqu'il n'est pas entré dans l'entreprise pour une formation comportant un tuteur.

Organisme paritaire collecteur agréé

Article 38

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 4 avril 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 13 février 2007 JORF 21 février 2007.

Désignation et fonctionnement d'Intergros comme organisme paritaire collecteur :

38.1. OPCA Intergros

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'organisme paritaire collecteur agréé Intergros.

Cette disposition concerne les entreprises rattachées à la présente convention par leur activité économique définie par les codes NAF comme spécifié à l'article 1er.

L'entreprise qui en fait la demande obtient d'Intergros le financement des actions de formation qu'elle a engagées dans la limite :

- de la dotation mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- *des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés* (1).

38.2. Contribution des entreprises (2)

Les entreprises versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leurs contributions, calculées sur la totalité de la masse salariale, qui sont les suivantes :

Au titre de la professionnalisation :

- entreprises de < 10 salariés (avec un minimum de 32 euros) :

0,15 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,15 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 %.

Au titre du plan de formation :

- entreprises de < 10 salariés : 0,40 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,90 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,90 %.

(Pour les entreprises de 10 et plus sauf déductions plafonnées conventionnellement applicables.)

NB. - Les taux de cotisation sont susceptibles d'être modifiés par décision administrative. (1) Avenant étendu, à l'exclusion du 2e tiret du dernier alinéa de l'article 38-1 (OPCA INTERGROS), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail (Arrêté du 12 avril 2005). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 13 février 2007, art. 1er).

Article 38

En vigueur étendu

Désignation et fonctionnement d'Intergros comme organisme paritaire collecteur :

38.1. OPCA Intergros

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'organisme paritaire collecteur agréé Intergros.

Cette disposition concerne les entreprises rattachées à la présente convention par leur activité économique définie par les codes NAF comme spécifié à l'article 1er.

L'entreprise qui en fait la demande obtient d'Intergros le financement des actions de formation qu'elle a engagées dans la limite :

- de la partie mutualisée des fonds d'assurance formation;

- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés.

38.2. Contribution des entreprises

Les entreprises versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leurs contributions, calculées sur la totalité de la masse salariale, qui sont les suivantes :

Au titre de la professionnalisation :

- entreprises de < 10 salariés (avec un minimum de 32 euros) :

0,15 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,15 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 %.

Au titre du plan de formation :

- entreprises de < 10 salariés : 0,40 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,90 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,90 %.

(Pour les entreprises de 10 et plus sauf déductions plafonnées conventionnellement applicables.)

NB. - Les taux de cotisation sont susceptibles d'être modifiés par décision administrative.

La professionnalisation

Article 39

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

39.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

39.1.1. Publics.

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 accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

39.1.2. Nature et durée.

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale, ou un titre à finalité professionnelle.

39.1.3. Rémunération.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, dès lors qu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

39.1.4. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.2. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

39.2.1. Publics.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui, après 25 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, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

39.2.2. Objectifs.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison ;
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (art. L. 900-3 du code du travail) ;
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

39.2.3. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.3. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires en même temps, que ce soit en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Article 39

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

39.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

39.1.1. Publics.

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 accéder aux métiers souhaités ;

-aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

39.1.2. Nature et durée.

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale, ou un titre à finalité professionnelle.

39.1.3. Rémunération.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, dès lors qu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

39.1.4. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.2. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

39.2.1. Publics.

Elle est ouverte :

-aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;

-aux salariés qui, après 25 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, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite de leur carrière professionnelle ;

-aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

-aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

-aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;

-aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

39.2.2. Objectifs.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

-de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison ;

-d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (art.L. 900-3 du code du travail) ;

-ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

39.2.3. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.3. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires en même temps, que ce soit en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps

nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Autres dispositifs de la formation professionnelle

Article 40

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 4 avril 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 13 février 2007 JORF 21 février 2007.

40.1. La formation professionnelle à l'initiative du salarié

Article 40.1.1 (1)

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert, à cette date, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 933-1 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures (2).

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 décembre 2004, au titre du DIF, de 14 heures en temps plein et de 7 heures en temps partiel, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures (soit 18 jours pour les salariés au forfait jours). En cas de cumul intégral, le plafond est porté à 130 heures.

Les périodes d'absence pour maternité sont prises en compte pour le calcul du montant des droits annuels ou du plafond des heures de DIF.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Son choix est arrêté, après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, eu égard, le cas échéant, aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en oeuvre du DIF. L'employeur dispose d'un

délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend seul l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque cette formation s'exerce hors temps de travail, le salarié perçoit, pendant la durée correspondante, une allocation défiscalisée égale à 50 % de son salaire net horaire.

Article 40.1.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Ce congé permet à un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, dont 12 mois dans l'entreprise, de suivre, à son initiative, à titre individuel, un stage de formation de son choix en vue :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

Sa durée peut être continue avec un maximum de 1 an à temps plein ou discontinue avec un maximum de 1 200 heures à temps partiel.

Il nécessite une demande d'autorisation d'absence à l'employeur qui a 30 jours pour y répondre et ne peut la reporter pour raison de service que dans la limite de 90 jours.

Le financement de ce congé et de la formation correspondante peut être accepté en totalité ou en partie par l'OPACIF compétent.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation.

*Article 40.1.3

Autres congés de formation

Le salarié peut aussi demander des congés pour d'autres opérations de confirmation de sa formation ou de sa compétence professionnelle suivant les modalités prévues aux articles ci-après.

L'OPCA Intergros utilisera les contributions des entreprises pour financer au titre du congé formation, du congé bilan de compétence, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience :

- les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet, dans certaines limites fixées par arrêté ministériel ;
- la rémunération du salarié en congé ;
- les frais de formation de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience.* (3)

40.2. Bilan de compétences

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences pour permettre au salarié de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le congé nécessaire à la réalisation du bilan de compétences peut être demandé par tout salarié ayant au moins 5 ans d'activité professionnelle dont 1 an de présence dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de 45 ans et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE (validation des acquis par l'expérience).

Ces actions s'exercent, par principe, hors du temps de travail. Elles peuvent s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié .

Le bilan de compétences peut également être réalisé à la demande de l'employeur sous réserve d'obtenir l'accord du salarié qui est en droit de s'y opposer. Il sera, dans ce cas, réalisé pendant le temps de travail.

40.3. VAE (validation des acquis de l'expérience)

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE. La durée du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action, et sa durée. L'entreprise dispose de 1 mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de 6 mois.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre de la validation des acquis de l'expérience, le salarié pourra recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45. (4)

Le salarié devra présenter la demande de prise en charge des dépenses et de sa rémunération pendant le congé au Fongecif. *L'organisme paritaire assumera en priorité la prise en charge des frais liés à une action se déroulant en dehors du temps de travail.* (5)

40.4. Transmission des compétences

Les signataires rappellent la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors. Ils recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors afin de les impliquer dans les missions de tutorat et de leur faire suivre les formations correspondantes.

Le rôle des cadres est également important dans l'accompagnement et le soutien des nouveaux entrants dans l'entreprise et particulièrement des jeunes et des personnes en difficulté d'adaptation. Il est nécessaire que le chef d'entreprise attire régulièrement l'attention des cadres sur cette fonction sociale qui leur incombe.

40.5. Entretien professionnel

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra bénéficier d'un entretien professionnel qui lui sera proposé par son responsable ou dont il lui en aura fait la demande. Cet entretien a pour objet d'explorer, avec le salarié, la façon dont il ressent son activité au sein de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou d'accompagner l'élaboration d'un projet professionnel.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs du salarié en termes de professionnalisation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;

- les conditions de réalisation de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail.

A la demande du salarié un compte rendu de cet entretien lui sera remis.

A partir de l'entretien qui suit son 45e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un salarié a droit à des entretiens de deuxième partie de carrière destinés à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien aura lieu dans un local clos et permettra au supérieur hiérarchique d'apporter au salarié toutes les informations sur l'évolution prévisible de l'entreprise et de sa situation dans celle-ci. Le salarié pourra aussi, à cette occasion, exposer à son supérieur hiérarchique la façon dont il perçoit son emploi et chercher avec lui les formations éventuelles ou aménagements de poste de travail qu'il souhaiterait.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont tenues informées des modalités de mise en oeuvre de ces entretiens dont les conclusions pourront, à la demande du salarié, être inscrites dans une annexe séparée du passeport formation.

40.6. Passeport formation

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié qui pourra y faire porter toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

D'autres informations concernant le parcours professionnel du salarié pourront être, à sa demande, inscrites sur ce document.

40.7. Egalité hommes femmes

L'employeur veillera à ce que l'accès à la formation, sous toutes ses formes, soit ouvert de façon équilibrée aux hommes et aux femmes à l'intérieur de chaque catégorie, cadres, agents de maîtrise et employés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés une négociation annuelle avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, déterminera des objectifs et les mesures permettant de les atteindre.

40.8. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Chaque année, le chef d'entreprise soumettra au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit comportant l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes en termes de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est consulté tous les ans, au cours des 2 réunions spécifiques, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et notamment sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, la mise en oeuvre du DIF et la nature des actions proposées par l'employeur sur les différents types de formation. L'avis émis par le comité d'entreprise sera inscrit au procès-verbal de la réunion.

40.9. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

40.9.1. Désignation.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce interentreprises-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

40.9.2. Missions.

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers " prioritaires ".

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

40.9.3. Comité de pilotage de la branche.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de la branche qui fonctionne au sein de la CPNEFP. (1) Article 40-1.1 étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, telles qu'elles résultent de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, mais aussi d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 13 février 2007, art. 1er). Avenant étendu, à l'exclusion : (2) - du premier alinéa de l'article 40.1 (nouveau 40.1.1) (Droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, aux termes desquels tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er) ; (3) - de l'article 40-1-3 (Autres congés de formation) comme étant contraire à l'article R. 964-1-2-II du code du travail. L'OPCA n'est en effet pas agréé au titre de la collecte et de la gestion de la contribution au financement du congé de formation (arrêté du 13 février 2007, art. 1er). (4) - du deuxième alinéa de l'article 40.3 (Validation des acquis de l'expérience), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 931-35 du code du travail, compétence étant donnée, en cas de désaccord sur le choix de l'action de formation entre l'employeur et le salarié, à la commission de la formation créée par le comité d'entreprise (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er) ; (5) - de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 40.3 susvisé, les règles et priorités s'imposant au FONGECIF ne pouvant résulter que de l'accord interprofessionnel créant ledit organisme collecteur (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

Article 40

En vigueur étendu

40.1. La formation professionnelle à l'initiative du salarié

Article 40.1.1

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant au moins 1 an d'ancienneté (art. D. 6323-1 du code du travail) acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures. Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures (soit 18 jours pour les salariés au forfait jours). En cas de cumul intégral, le plafond est porté à 130 heures.

Les périodes d'absence pour maternité sont prises en compte pour le calcul du montant des droits annuels ou du plafond des heures de DIF.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Son choix est arrêté, après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, eu égard, le cas échéant, aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en oeuvre du DIF. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend seul l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque cette formation s'exerce hors temps de travail, le salarié perçoit, pendant la durée correspondante, une allocation défiscalisée égale à 50 % de son salaire net horaire.

Article 40.1.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Ce congé permet à un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, dont 12 mois dans l'entreprise, de suivre, à son initiative, à titre individuel, un stage de formation de son choix en vue :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

Sa durée peut être continue avec un maximum de 1 an à temps plein ou discontinue avec un maximum de 1 200 heures à temps partiel.

Il nécessite une demande d'autorisation d'absence à l'employeur qui a 30 jours pour y répondre et ne peut la reporter pour raison de service que dans la limite de 90 jours.

Le financement de ce congé et de la formation correspondante peut être accepté en totalité ou en partie par l'OPACIF compétent.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation.

*Article 40.1.3

Autres congés de formation

Le salarié peut aussi demander des congés pour d'autres opérations de confirmation de sa formation ou de sa compétence professionnelle suivant les modalités prévues aux articles ci-après.

L'OPCA Intergros utilisera les contributions des entreprises pour financer au titre du congé formation, du congé bilan de compétence, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience :

-les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet, dans certaines limites fixées par arrêté ministériel ;

-la rémunération du salarié en congé ;

-les frais de formation de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience.

40.2. Bilan de compétences

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences pour permettre au salarié de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le congé nécessaire à la réalisation du bilan de compétences peut être demandé par tout salarié ayant au moins 5 ans d'activité professionnelle dont 1 an de présence dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de 45 ans et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE (validation des acquis par l'expérience).

Ces actions s'exercent, par principe, hors du temps de travail. Elles peuvent s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Le bilan de compétences peut également être réalisé à la demande de l'employeur sous réserve d'obtenir l'accord du salarié qui est en droit de s'y opposer. Il sera, dans ce cas, réalisé pendant le temps de travail.

40.3. VAE (validation des acquis de l'expérience)

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE. La durée du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action, et sa durée. L'entreprise dispose de 1 mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de 6 mois.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié pourra soit recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45, soit exercer un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise si elle existe.

Le salarié devra présenter la demande de prise en charge des dépenses et de sa rémunération pendant le congé au Fongecif. L'organisme paritaire assumera en priorité la prise en charge des frais liés à une action se déroulant en dehors du temps de travail.

40.4. Transmission des compétences

Les signataires rappellent la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors. Ils recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors afin de les impliquer dans les missions de tutorat et de leur faire suivre les formations correspondantes.

Le rôle des cadres est également important dans l'accompagnement et le soutien des nouveaux entrants dans l'entreprise et particulièrement des jeunes et des personnes en difficulté d'adaptation. Il est nécessaire que le chef d'entreprise attire régulièrement l'attention des cadres sur cette fonction sociale qui leur incombe.

40.5. Entretien professionnel

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra bénéficier d'un entretien professionnel qui lui sera proposé par son responsable ou dont il lui en aura fait la demande. Cet entretien a pour objet d'explorer, avec le salarié, la façon dont il ressent son activité au sein de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou d'accompagner l'élaboration d'un projet professionnel.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs du salarié en termes de professionnalisation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des procédures et/ ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;
- les conditions de réalisation de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail.

A la demande du salarié un compte rendu de cet entretien lui sera remis.

A partir de l'entretien qui suit son 45e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un salarié a droit à des entretiens de deuxième partie de carrière destinés à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien aura lieu dans un local clos et permettra au supérieur hiérarchique d'apporter au salarié toutes les informations sur l'évolution prévisible de l'entreprise et de sa situation dans celle-ci. Le salarié pourra aussi, à cette occasion, exposer à son supérieur hiérarchique la façon dont il perçoit son emploi et chercher avec lui les formations éventuelles ou aménagements de poste de travail qu'il souhaiterait.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont tenues informées des modalités de mise en oeuvre de ces entretiens dont les conclusions pourront, à la demande du salarié, être inscrites dans une annexe séparée du passeport formation.

40.6. Passeport formation

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié qui pourra y faire porter toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expérience acquises lors de stages ou de formations ;

- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

D'autres informations concernant le parcours professionnel du salarié pourront être, à sa demande, inscrites sur ce document.

40.7. Egalité hommes femmes

L'employeur veillera à ce que l'accès à la formation, sous toutes ses formes, soit ouvert de façon équilibrée aux hommes et aux femmes à l'intérieur de chaque catégorie, cadres, agents de maîtrise et employés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés une négociation annuelle avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, déterminera des objectifs et les mesures permettant de les atteindre.

40.8. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Chaque année, le chef d'entreprise soumettra au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit comportant l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes en termes de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est consulté tous les ans, au cours des 2 réunions spécifiques, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et notamment sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, la mise en oeuvre du DIF et la nature des actions proposées par l'employeur sur les différents types de formation. L'avis émis par le comité d'entreprise sera inscrit au procès-verbal de la réunion.

40.9. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

40.9.1. Désignation.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce interentreprises-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

40.9.2. Missions.

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers " prioritaires ".

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

40.9.3. Comité de pilotage de la branche.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de la branche qui fonctionne au sein de la CPNEFP.

Chapitre XIII : Dispositions diverses

Egalité professionnelle

Article 41

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de race, de sexe ou de nationalité.

Promotion

Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

En vue de faciliter la promotion, il est recommandé aux employeurs de faire appel, de préférence avant l'embauche pour un emploi quelconque, à des collaborateurs de classification inférieure susceptible de l'occuper.

Hygiène et sécurité

Article 43

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises seront assurées, conformément aux dispositions du livre II, titre 3 du code du travail.

Le chef d'entreprise veillera à prendre les mesures nécessaires à la prévention des accidents du travail, dans le cadre de la législation en vigueur.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles ou d'accidents graves ou collectifs fera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas.

Formation destinée au CHSCT

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 236-10 et R. 236-15 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou qui en remplissent les missions, dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

1. Bénéficiaires :

Bénéficiaire de ces dispositions, les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT ou qui en remplissent les missions, et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours au total pour chacun.

2. Nature de la formation :

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. Conditions d'exercice du droit au stage de la formation :

a) Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

b) Demande de stage de formation :

Le membre du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 2 mois avant le début de celui-ci.

Le congé est de droit, dans la limite globale par entreprise de :

- établissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans ;

- établissements de 120 salariés et plus : 5 jour de formation au total par an.

Toutefois, l'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation :

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

5. Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation :

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée à l'article 5.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demi le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT

et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de seconde demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

Règlement intérieur

Article 44

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsqu'un règlement intérieur est établi dans les entreprises, il doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 122-36 du code du travail et pour les matières relevant de sa compétence aux délégués du CHSCT.

Il est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Article 44

En vigueur étendu

Lorsqu'un règlement intérieur est établi dans les entreprises, il doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail et pour les matières relevant de sa compétence aux délégués du CHSCT.

Il est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Conciliation

Article 45

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, dans un délai maximum de 15 jours, sur convocation de son président. La commission paritaire émet un avis sur les différends qui lui ont soumis.

Avenants

Article 46

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

Avantages acquis

Article 47

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36.

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis par les salariés, dans le cadre d'une entreprise.

Dépôt légal

Article 48

En vigueur étendu

Le dépôt de la présente convention, de ses annexes et avenants, est effectué en 5 exemplaires signés des parties auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les déclarations de dénonciation et révision sont déposées, selon les mêmes modalités, conformément aux articles D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

Adhésions postérieures

Article 49

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention, toute organisation syndicale reconnue représentative à échelon national ou toute organisation syndicale ou

groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable, après notification aux signataires de la convention, et après avoir fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

Les décisions paritaires inscrites dans la convention seront valables en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention selon l'article L. 2232-6 du code du travail.

Extension

Article 50

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-22 et L. 2261-24 du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.