

**Convention collective des commerces de gros de l'habillement,  
de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969.  
Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.**

## **Objet et durée**

### **Article 1**

En vigueur étendu

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46. 42Zp, 46. 41Z et 46. 49Zp.

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

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

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

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

# **Avantages acquis**

## **Article 2**

En vigueur étendu

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

# **Droit syndical**

## **Article 3**

En vigueur étendu

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

# **Délégués du personnel**

## **Article 4**

En vigueur étendu

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

## **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Article 6**

En vigueur étendu

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

# Comités d'entreprise

## Article 7

En vigueur étendu

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

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

# Section syndicale

## Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Délégués syndicaux

## Article 9

En vigueur étendu

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

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

Ce temps est payé comme temps de travail.

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

# **Appointements mensuels garantis**

## **Article 10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 3 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 19 mars 1993 JORF 31 mars 1993.

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

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

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



# **Abattements d'âge pour les jeunes salariés (1)**

## **Article 11**

En vigueur étendu

Les appointements des employés âgés de moins de 18 ans supporteront des abattements d'âge suivants :

- 16, 17 ans : 30 % ;

- 17, 18 ans : 20 %.

# **Apprentissage**

## **Article 12**

En vigueur étendu

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

# Retraite complémentaire

## Article 13

En vigueur étendu

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

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

# **Embauchage - Contrat de travail**

## **Article 14**

En vigueur étendu

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

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

## **Article 15**

En vigueur étendu

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

## **Article 16**

En vigueur étendu

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

# Période d'essai

## Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

# Conditions de travail

## Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970 étendu par arrêté du 2 novembre 1970 JORF 13 décembre 1970.

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

## Article 19

En vigueur étendu

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

En faire la déclaration ;

Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

## Article 20

En vigueur étendu

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

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

## Article 21

En vigueur étendu

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

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



# **Aménagement des horaires de travail**

## **Article 22**

En vigueur étendu

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

# **Prime d'ancienneté**

## **Article 23**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 3 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 19 mars 1993 JORF 31 mars 1993.

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

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

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

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

## **Article 24**

En vigueur étendu

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

## **Article 25**

En vigueur étendu

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

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

# Préavis

## Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984 étendu par arrêté du 26 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984.

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

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

## Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984 étendu par arrêté du 26 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984.

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

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

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

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

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

# Licenciements collectifs

## Article 28

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre. S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de l'utilité fonctionnelle, des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'établissement.

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

## Article 29

En vigueur étendu

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

# Congédiement - Indemnité de congédiement (1)

## Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970 étendu par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.

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

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

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

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

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

## Article 31

En vigueur étendu

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

# **Indemnité de départ en retraite (1)**

## **Article 32**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984 étendu par arrêté du 26 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984.

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

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

# **Jours fériés**

## **Article 33**

En vigueur étendu

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

# Congés payés (1)

## Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Congés de courte durée**

### **Article 35**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 25 mai 1984 étendu par arrêté du 26 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984.

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

Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;

Mariage du salarié après un an de présence : 6 jours ouvrables ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès d'un ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable ;

Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-parent : 1 jour ouvrable ;

Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire (après 3 mois d'ancienneté) dans la limite de 3 jours ouvrables.

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

### **Article 36**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970 étendu par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.

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

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

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

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

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

Après deux ans de présence : un mois à 75 % ;

Après trois ans de présence : un mois à 100 % ;

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

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

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

# Accidents du travail

## Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970 étendu par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.

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

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

# Maternité (1)

## Article 38

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

# **Commission paritaire de conciliation.**

## **Article 39**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 24 mars 1970 étendu par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.

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

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

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

## **Dispositions finales**

### **Article 40**

En vigueur étendu

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

### **Article 41**

En vigueur étendu

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

### **Article 42**

En vigueur étendu

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

### **Article 43**

En vigueur étendu

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

### **Article 44**

En vigueur étendu

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

## Article 45

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales [\*qui en sont signataires\*] (1) pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation.

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

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

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

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

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

(1) : Membre de phrase exclu de l'extension par arrêté du 19 juin 1985.