

**Accord du 17 juin 2004 portant révision
de la Convention collective nationale
du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
du 25 novembre 1987
étendue par arrêté du 8 décembre 2004 publié au JO du 26/12/04**

Chapitre I - Dispositions générales

I / Objet et durée

Article 1^{er}

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 52-4 A Commerce de détail de textiles, 52-4 C Commerce de détail d'habillement, à l'exclusion du commerce de détail de la fourrure et partie du 52-4 J concernant le commerce de détail de rideaux, de voilages et articles ménagers divers en matière textile de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 52-4 W. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

Article 1^{er} bis (nouveau)

Les signataires de la présente Convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

Article 2 (*inchangé*)

II/ Révision
Article 3 (*inchangé*)

Article 4

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5 (*inchangé*)

Avantages acquis –Avenant régionaux et Départementaux

Article 6 (*inchangé*)

III/ Droit syndical
Article 7 (*inchangé*)

IV / Délégués du personnel

Article 8

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (article L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

V/ Comité d'entreprise
Article 9 : inchangé

VI/ Contrats à durée indéterminée – Embauchage

Article 10 (*inchangé*)

Article 11

En vue de l'embauchage, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

Article 12 (*inchangé*)

VII. Période d'essai

Article 13

1° / Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise au salarié dès le début de la période d'essai fixant les principaux éléments des droits et obligations réciproques.

Tout engagement est précédé d'une période d'essai qui est d'un mois pour les employés.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties pourra rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Toutefois, la période d'essai pourra être renouvelée une seule fois d'une période égale au plus à sa durée initiale.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présument pas, celui-ci doit être formalisé par un accord écrit et signé des deux parties au moins trois jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

A la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification écrite de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de la durée légale du travail.

Toute suspension du contrat de travail, notamment la maladie, prolonge d'autant la durée de la période d'essai.

2°/ Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à six mois.

VIII / Préavis

Article 14 (*nouveau- ancien article 15 remplacé par cet article 14*)

Préavis en cas de démission

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise d'une lettre en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis. La démission ne se présume pas.

La durée du préavis est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

Article 15 (nouveau)
Préavis en cas de licenciement

La durée du préavis en cas de licenciement est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a plus de six mois d'ancienneté,
- 2 mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de faute grave ou lourde, le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus.

L'employeur pourra dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 16 (nouveau- ancien article 17)
Heures pour recherche d'emploi

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint quarante heures, que la rupture du contrat ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les heures pour recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être regroupées.

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un emploi.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

IX/ Licenciement

Article 17 - Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel (nouveau)

1/ Procédure :

➤ **Entretien préalable**

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé

par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel (¹), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

➤ **Notification du licenciement**

Si à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé réception conformément à la procédure énoncée à l'article L. 122-14-1 du Code du travail.

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié fixe le point de départ du préavis.

2/ Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel :

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après deux ans de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de deux ans et moins de cinq ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de cinq ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/5 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement).

Article 18 (nouveau)

Licenciement économique – Priorité de réembauchage

¹ Ainsi que dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel depuis la loi du 24 juin 2004.

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des articles L.122-14 alinéa 4 et L. 321-1 et suivants du code du travail.

➤ **Montant de l'indemnité de licenciement économique :**

Pour le salarié comptant plus de deux ans de présence et moins de dix ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de dix ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement).

➤ **Priorité de réembauchage**

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement, d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

X/ Retraite

Article 19 : Allocation de fin de carrière (nouveau- ancien article 20)

a/ Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- un mois de salaire de référence à compter de dix ans de présence ;
- un mois et demi de salaire de référence à compter de quinze ans de présence ;
- deux mois de salaire de référence à compter de vingt ans de présence ;
- deux mois et demi de salaire de référence à compter de vingt-cinq ans de présence ;
- trois mois de salaire de référence à compter de trente ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

b/ Mise à la retraite par l'employeur

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- un mois de salaire de référence à compter de dix ans de présence ;
- un mois et demi de salaire de référence à compter de quinze ans de présence ;
- deux mois de salaire de référence à compter de vingt ans de présence ;
- deux mois et demi de salaire de référence à compter de vingt-cinq ans de présence ;
- trois mois de salaire de référence à compter de trente ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- trois mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

XI- Service national

Article 20 (*inchangé- ancien article 21*)

XII- Réembauchage

Article 21- (*inchangé -ancien article 22*)

XIII- Durée des congés payés

Article 22 (*ancien article 23*)

Durée des congés payés – Congés d'ancienneté

Le régime des congés payés, régi par les articles L. 223-1 et suivants du Code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après vingt ans ;
- 2 jours après vingt-cinq ans ;
- 3 jours après trente ans.

Article 23 (*ancien article 24*)

Indemnités de congés payés

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls, sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la Sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux.
- et l'ensemble des congés pour convenance personnelle autorisés par la loi.

Il est rappelé en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13^{ème} mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

XV – Congés de courte durée

Article 24 (*ancien article 25*)

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : un jour ouvré
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement « aller » comporte plus de trois cents kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins quinze jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

➤ **Congé non rémunéré pour enfant malade**

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

XVI- Jours fériés **Article 25** (*ancien article 26*)

La fête du travail du 1^{er} mai est obligatoirement chômée et rémunérée.
Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
 - au-delà, le travail d'un jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.
- Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

XVII- Absences
Art 26 (*inchangé- ancien article 27*)

XVIII- Maladie
Article 27 (*ancien article 28*)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail.

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne,

des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise :
30 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt ;
- après 3 ans de présence :
30 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence :
40 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;
- après 13 ans de présence :
50 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;
- après 18 ans de présence :
60 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;
- après 23 ans de présence :
70 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;
- après 28 ans de présence :
80 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence :
90 jours à 90 % à partir du 11^{ème} jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ,

Le délai de carence de 10 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

Pour une même interruption de travail, le versement de ces indemnités sera également limité aux périodes fixées par le barème.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas, cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;
- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de six mois à compter de la date de son licenciement.

XIX Accident du travail **Article 28** (*ancien article 29*)

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du Code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

A partir du deuxième jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon à ce que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise :
30 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt ;
- après 3 ans de présence :
30 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence :
40 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;
- après 13 ans de présence :
50 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;
- après 18 ans de présence :
60 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;
- après 23 ans de présence :
70 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;
- après 28 ans de présence :
80 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence :
90 jours à 90 % à partir du 2^{ème} jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ;

XX - Maternité et adoption **Article 29** (*ancien article 30*)

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

Par ailleurs, à partir du 4^{ème} mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal. Pour les salariées à temps partiel, la durée de réduction d'horaire journalier est fixée au prorata de leur temps de travail.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

Article 30

Congé parental d'éducation *(nouveau)*

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

XXI –Ancienneté

Article 31

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

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 en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entrent en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

XXII - Salaires et primes d'ancienneté

Article 32

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème national annexé à la présente convention.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de quinze jours ;
- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de quinze jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

Egalité de Rémunération

Article 32 bis *(inchangé)*

Article 33 *(inchangé)*

XXIII- Apprentissage et Formation Professionnelle

Article 34- Apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires, une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

Article 35 Formation professionnelle Création d'un Fonds Commun Professionnel

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue.

Il est créé un Fonds Commun Professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (*termes exclus de l'extension car contraires aux articles R. 952-3 alinéa 2 et R. 952-4 du code du travail*)

XXIV- Personnel ouvrier Article 36 (*inchangé*)

XXV – Travailleurs à domicile Article 37

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir en deux exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;

- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1^{er} mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de ½ Minium Garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

XXVI -Travailleurs à temps partiel

Article 38

1. Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25% (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à deux heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

- a. Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

- b. Lorsque pendant une période de dix semaines consécutives, l'heure moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de sept jours, en ajoutant à l'heure antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'heure moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- lorsque le dépassement d'heure résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat.

(paragraphe exclu de l'extension car contrevient au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du Code du travail).

6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder un tiers de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25% (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du Code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais, ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

- 1) L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
- 2) La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10^{ème} s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des douze mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

8. Garanties individuelles

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi correspondant à leur qualification.

En cas de concurrence entre deux salariés, la priorité sera donnée à celui qui souhaite reprendre son emploi initial.

Article 39 (nouveau)
Obligation de discrétion – Tenue vestimentaire

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

Retraite Complémentaire
Article 40 (*inchangé - ancien article 39*)

XXVII- Commission paritaires d'application
Article 41 (*inchangé- ancien article 40*)

Chapitre II/ Personnel d'encadrement

L'avenant du 1^{er} mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la Convention collective nationale.

Article 1 : Objet

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 25 novembre 1987.

Article 2 - Champ d'application

Sont visés par le présent chapitre les membres du personnel qui bénéficient de la classification « personnel d'encadrement » figurant en annexe 1.

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle ou reconnue équivalente.

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement, mais, de toute façon, ils remplissent leurs fonctions dans des conditions comportant initiative de décision et responsabilité et pouvant engager l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à respecter « à travail égal, salaire égal » sans considération de sexe conformément à l'article L.123-1 du Code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1^{er} du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

Article 3 – Contrat de travail – Période d'essai

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction du personnel d'encadrement, être signé par les parties avec la mention : « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- La date d'entrée dans l'entreprise,
- La fonction occupée,
- La catégorie d'emploi dans la classification figurant en chapitre 1,
- La rémunération et ses modalités,
- L'entreprise où l'emploi sera exercé,
- Eventuellement, toute clause particulière,
- La mention de la période d'essai visée au présent article.

Le contrat n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de trois mois pour le personnel encadrement.

Toutefois, cette période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée maximum de deux mois pour le personnel encadrement en catégorie A et B et pour une durée maximum de trois mois pour le personnel encadrement en catégorie C et D de l'annexe 1.

Le renouvellement de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Pendant la période d'essai initiale, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Toutefois, si la période d'essai est renouvelée, la partie souhaitant rompre le contrat devra respecter un préavis d'un mois si elle était à l'initiative du renouvellement.

Pendant la période de renouvellement, si le préavis est effectué, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de quarante heures.

Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Article 4 – Promotion - Perfectionnement

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de trois mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée maximum de trois mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si, à la fin de la période d'adaptation il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

Article 5 – Mutation temporaire de service et d’emplois

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d’accident du titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n’entraîne pas obligatoirement promotion.

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d’encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n’entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

Article 6 - Mutation définitive

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d’encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d’encadrement dispose d’un délai de réflexion d’un mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d’une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s’il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l’employeur.

Si à la demande de l’employeur, le personnel d’encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu’il quitte, y compris l’ancienneté acquise.

L’acceptation des conditions de mutation a un caractère définitif.

Article 7 - Déplacements professionnels

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l’entreprise. Les frais de séjour sont remboursés soit sur justificatifs, soit avec l’accord de l’intéressé sous forme de versement d’une indemnité forfaitaire.

En cas de maladie ou d’accident grave pouvant mettre en danger les jours d’un personnel d’encadrement au cours d’un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d’utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l’objet d’un accord écrit entre les parties, précisant notamment :

- d’une part, les conditions de remboursement d’indemnités kilométriques qui ne sauraient être inférieures, selon le véhicule utilisé, à l’évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l’Administration fiscale et publiée au Bulletin Officiel de la Direction Générale des Impôts,
- d’autre part, l’augmentation de la prime d’assurance pour usage professionnel.

Article 8 –Prime d’ancienneté

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d’ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s’ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Pour le personnel d’encadrement en catégorie B, C et D, la prime d’ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d’encadrement, dès l’instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l’ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d’entrée dans l’entreprise.

Article 9 –Rupture du contrat de travail – Préavis

Après la période d’essai, la durée du préavis est de trois mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s’applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à deux mois s’il renonce à l’intégralité de ses heures pour recherche d’emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d’encadrement licencié qui se trouverait dans l’obligation d’occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours à l’avance, quitter l’entreprise sans avoir à payer d’indemnité pour inobservation du préavis.

L’employeur pourra dispenser le personnel d’encadrement d’effectuer ce préavis. Il devra l’en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l’ensemble du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s’effectuer sous un délai de quinze jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

La procédure de licenciement est régie par la législation en vigueur, dont les principales dispositions sont reprises au chapitre I des dispositions générales de la Convention collective :

- à l’article 17 en cas de licenciement personnel ;
- à l’article 18 en cas de licenciement économique.

Article 10 – Heures pour recherche d’emploi

- En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s’absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant deux heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu’au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.
- En cas de démission, le salarié est autorisé à s’absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant deux heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser quarante heures au total.

Cette autorisation d’absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l’horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à deux mois s’il renonce à l’intégralité de ses heures pour recherche d’emploi.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées mois par mois, sauf accord plus favorable.

Article 11 : Indemnité de licenciement

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après deux ans de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité en cas de licenciement personnel :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de deux ans et moins de cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/10^{ème} de salaire de référence, et ce dès la première année.

Après cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1/4 du salaire de référence, et ce dès la première année. Cette indemnité ne pourra être supérieure à huit fois le salaire de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de cinquante ans et ayant au moins quinze ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25%.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement).

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Montant de l'indemnité de licenciement en cas de licenciement économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de deux ans et moins de cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après seize ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de cinquante ans et ayant au moins quinze ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25%.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement).

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Article 12 – Départ et mise en retraite

➤ Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière prévue au présent avenant.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

➤ Mise à la retraite par l'employeur

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme un départ à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière prévue au présent avenant.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- trois mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

L'allocation de fin de carrière se calculera de la façon suivante :

- 1 mois de salaire de référence pour 8 ans de présence ;
- 1 mois ½ de salaire de référence pour 12 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence pour 15 ans de présence ;
- 2 mois ½ de salaire de référence pour 20 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence pour 25 ans de présence.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Article 13 - Maladie

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la Sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie, à partir du 4^{ème} jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

- Après un an de présence dans l'entreprise :
 - Un mois à 100 %
 - Un mois à 75 %

- Après cinq ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois à 100 %

- Après dix ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois ½ à 100 %
 - Un mois ½ à 75 %

- Après quinze ans de présence dans l'entreprise :
 - Trois mois ½ à 100 %
 - Un mois ½ à 75 %

- Après vingt ans de présence dans l'entreprise :
 - Quatre mois à 100 %
 - Deux mois à 75 %

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire d'entrée dans l'entreprise) la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas, cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- après un an de présence : 2 mois d'arrêt
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de six mois à compter de la date de son licenciement.

Article 14 – Accidents de travail

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du deuxième jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

- Après trois mois de présence dans l'entreprise :
 - Un mois à 100 %
 - Un mois à 75 %

- Après cinq ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois à 100 %

- Après dix ans de présence dans l'entreprise :
 - Deux mois ½ à 100 %
 - Un mois ½ à 75 %

- Après quinze ans de présence dans l'entreprise :
 - Trois mois ½ à 100 %
 - Un mois ½ à 75 %

- Après vingt ans de présence dans l'entreprise :
 - Quatre mois à 100 %
 - Deux mois à 75 %

Chapitre III/ Dispositions finales communes aux chapitres I et II du présent accord

Article 1 (ancien article 41 de la Convention collective nationale - inchangé)

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties **contractantes (terme exclu de l'extension)** et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre 1^{er} du Code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2 (ancien article 42 de la Convention collective nationale - inchangé)

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre 1^{er} du Code du travail.

Article 3 (ancien article 43 de la Convention collective nationale - inchangé)

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1^{er} du Code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

Article 4 – Entrée en vigueur (nouveau)

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal Officiel*.

Article 5 –Extension (nouveau)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

Fait à Paris le 17 juin 2004

(Suivent les signatures)

Signataires :

Organisations professionnelles: FNH et CNDL

Organisations syndicales de salariés :

Pour la CFTC / CSFV Monsieur Eric SCHERRER

Pour la Fédération des services CFDT Madame Mireille MUNOZ

Pour la Fédération du Commerce, de la distribution et des services CGT Monsieur Karl GHAZI

Pour la FNECS/CFE-CGC Madame Elise BENISTI