

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 79 DU 8 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550199M  
IDCC : 733

PRÉAMBULE

Dans le cadre de négociations initiées entre les partenaires sociaux au mois de mars 2012, il a été décidé d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions de la convention collective (IDCC 733) et de la réviser notamment pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires applicables.

**Article 1<sup>er</sup>**

Afin de faciliter la compréhension du présent avenant de révision, les partenaires sociaux ont souhaité substituer au texte d'origine les dispositions du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision de la convention collective (IDCC 733) se substitue donc aux dispositions conventionnelles suivantes :

- les titres I<sup>er</sup> à XXVII des dispositions générales de la convention collective nationale du 27 juin 1973, hors annexe I portant sur la classification et annexe II portant fixation des salaires minima conventionnels ;
- l'avenant n° 1 du 27 juin 1973 (étendu par arrêté du 16 juillet 1981, *Journal officiel* du 2 septembre 1981) portant dispositions spécifiques aux cadres.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que définie à l'article 3 du présent accord, les titres I<sup>er</sup> à XXVII ainsi que l'avenant n° 1 précité du 27 juin 1973 cessent de s'appliquer et sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent avenant de révision.

**Article 2**

*Dispositions générales*

« CLAUSES GÉNÉRALES

I. – OBJET ET DURÉE

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention (IDCC 733) règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé. Sont exclues

du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. La présente convention s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, à l'exception des entreprises, qui du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

## Article 2

La présente convention collective, régie par les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du livre I<sup>er</sup> du code du travail, est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée et pourra être dénoncée dans les conditions légales applicables sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail.

La dénonciation peut être faite par l'une ou l'autre partie signataire.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à :

- la conclusion d'une nouvelle convention qui s'y substituera ;
- et au plus tard au terme d'un délai de survie fixé à 3 ans à compter du terme du préavis de dénonciation.

## II. – RÉVISION

### Article 3

Des modifications de texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

### Article 4

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par pli recommandé avec avis de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Tant pour le renouvellement que pour la révision, les pourparlers commenceront au plus tard dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification, qui sera obligatoirement recommandée avec avis de réception.

Aucune notification ne pourra être faite entre le 1<sup>er</sup> et le 31 décembre de chaque année.

Si la procédure de révision aboutit à la signature d'un avenant de révision remplissant les conditions lui permettant son entrée en vigueur, la convention collective, une fois révisée, est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter de la date de prise d'effet prévue par l'avenant de révision.

### Article 5

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter, en aucun cas, comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements par suite d'usages ou d'accords. Les clauses de la présente convention remplaceront seulement celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la présente convention collective nationale sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

### III. – DROIT SYNDICAL

#### Article 6

Les parties reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la législation en vigueur et la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail ainsi que son déroulement de carrière.

#### Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

#### Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les délégués du personnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de représentant syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

#### Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes ; dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, les organisations syndicales représentatives constituant une section syndicale

peuvent désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur, parmi :

- les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- ou, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou encore s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de leur mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de délégué syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

### Communications syndicales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur, simultanément à leur affichage.

Les panneaux, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

### Local syndical

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

### Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales :

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de sala-

riés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

#### Absences et interruptions de travail pour participation aux commissions paritaires

Lorsque les salariés d'une entreprise de la branche seront appelés à participer aux commissions paritaires instaurées par la convention collective nationale, aucune réduction de leurs appointements ne sera appliquée en raison de leur participation. De plus le temps réel passé en commission et dans les trajets pour se rendre à cette commission sera rémunéré comme du temps de travail effectif par l'employeur. Ces mêmes salariés seront remboursés de leur frais de déplacement. Ces rémunérations et indemnités sont limitées à deux entreprises différentes de la branche par organisation syndicale. Ces indemnités et rémunérations (y compris charges patronales) seront remboursées aux entreprises de la branche ayant procédé au paiement, par les organisations patronales signataires.

Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dès la connaissance de la date de la réunion en remettant copie de la convocation reçue.

### IV. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### Article 7

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place, l'organisation des élections, ainsi que les attributions, le nombre, le fonctionnement, la durée et la cessation du mandat des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera remis par l'employeur à chacune des instances représentatives du personnel.

### V. – COMITÉ D'ENTREPRISE, DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL ET COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 8

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place et de suppression, la composition, l'organisation des élections, les attributions notamment dans le domaine des activités sociales et culturelles et le fonctionnement du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que la durée et la cessation du mandat de leurs membres, sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### VI. – CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE. – EMBAUCHE

#### Article 9

Lors de toute embauche, l'employeur s'assurera du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il s'assurera de même du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il s'assurera également du respect de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. A ce titre, les établis-

sements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs doivent faire connaître préalablement leurs besoins de personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. En cas de non-satisfaction, ils peuvent recourir à l'embauche directe ou s'adresser aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, constituées conformément aux dispositions du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail et représentatives dans la branche de la présente convention.

#### Article 10

En vue de l'embauche, 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 ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

#### Article 11

Lors de l'embauche, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant au salarié embauché.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera tenu à la disposition du personnel.

### VII. – PÉRIODE D'ESSAI

#### Article 12

##### *a) Contrats à durée déterminée*

Pour les contrats à durée déterminée, les règles relatives à la période d'essai sont celles définies par les dispositions législatives en vigueur.

##### *b) Contrats à durée indéterminée*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à :

- pour les ouvriers et les employés : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les cadres : 4 mois.

Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai s'entend d'un temps de travail effectif. Toute cause de suspension du contrat de travail en reporterait donc le terme.

c) Cas particulier

Si un salarié est embauché à l'issue d'une période d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, celui-ci ne sera pas soumis à une période d'essai.

Article 13

*Rupture pendant la période d'essai*

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Dans un tel cas, l'employeur procède au règlement de la partie du délai de prévenance qui expire postérieurement au terme de la période d'essai.

Pendant le délai de prévenance et sous réserve que le délai de prévenance soit exécuté, les salariés sont autorisés après entretien avec l'employeur à s'absenter 2 heures par jour qui leur seront payées pour chercher un emploi. D'un commun accord ces heures peuvent être cumulées à la fin du délai de prévenance.

a) Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

VIII. – CONGÉS PAYÉS

Article 14

*Durée des congés payés*

Le régime des congés payés régi par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est complété par les dispositions suivantes.

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 1 mois avant la date prévue du 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, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la salariée mère de famille aura droit à un congé payé de 12 jours par an pour soigner un enfant malade. Ces congés pourront être pris groupés en tout ou partie.

En plus des cas visés à l'article L. 3141-1 du code du travail, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical et indemnisés au titre de l'article 17 de la présente convention, les congés exceptionnels de courte durée accordés au cours de l'année ainsi que les congés de paternité ne peuvent entraîner une réduction de la durée des congés annuels.

S'ajoutant aux jours ouvrables de congés payés, un congé supplémentaire de 1, 2, 3 ou 4 jours sera accordé aux salariés dont l'ancienneté dépasserait respectivement 10, 20, 25 et 30 années. Le droit à ce ou ces jours de congés supplémentaires s'apprécie au dernier jour de la période de référence.

#### Article 15

##### *Indemnité de congés payés*

Pour la détermination de l'indemnité de congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à un temps de travail et considérés comme ayant donné lieu à rémunération :

- l'ensemble des périodes de congés payés prévues par la présente convention ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie constatée par certificat médical et indemnisées au titre de l'article 17 de la présente convention ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de formation considérés comme temps de travail.

Il est rappelé, en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (12 mois du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant). Cette indemnité ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée légale des congés payés du salarié si celui-ci avait continué à travailler.

### IX. – CONGÉS DE COURTE DURÉE

#### Article 16

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 civil ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage civil ou Pacs du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié, après 1 an d'ancienneté : 1 jour ouvré tous les 3 ans ;

Sans condition d'ancienneté :

- mariage civil d'un enfant : 1 jour ouvré plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un grand parent : 2 jours ouvrés plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;

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 payés annuels.



Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur 15 jours à l'avance, sauf événement par nature imprévisible.

## X. – MALADIE

### Article 17

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas de plein droit rupture du contrat, à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles aient été notifiées à l'employeur dans les plus brefs délais, avec indication de leur durée probable.

Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas exceptionnel justifié.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour une cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, pendant cette période, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement du salarié dans les conditions prévues à l'article 22 de la présente convention.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par pli recommandé et tiendra compte du préavis, conformément aux articles 14 et 15 de la présente convention.

L'employeur ne peut licencier un salarié qu'à condition que ce licenciement soit justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement. Dans l'année qui suit son licenciement, le salarié licencié pourra demander à bénéficier d'une priorité de réembauche dans sa catégorie d'emploi. Cette priorité vaudra pendant une durée de 1 an suivant la date à laquelle il signifiera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa volonté d'en bénéficier.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficieront à partir du septième jour d'absence pour cause de maladie, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de telle façon qu'ils perçoivent un pourcentage de leur salaire brut déterminé dans les conditions suivantes :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 3 ans de présence : 60 jours à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 6 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 75 % ;
- après 11 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 75 % et 15 jours à 66,67 % ;
- après 16 ans de présence : 90 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 21 ans de présence : 90 jours à 100 % et 60 jours à 66,67 % ;
- après 26 ans de présence : 90 jours à 100 % et 75 jours à 66,67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 100 % et 90 jours à 66,67 %.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'UE.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

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

## XI. – ACCIDENT DU TRAVAIL

### Article 18

Les dispositions de l'article 17 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Toutefois 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.

## XII. – RÉGIME DE PRÉVOYANCE

### Article 19

Il a été instauré un accord de prévoyance permettant une prise en charge des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de celle définie aux articles 17 et 18, ainsi qu'une garantie pour incapacité de travail invalidité ou décès. L'accord et ses avenants sont annexés à la présente convention.

## XIII. – MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION ET PARENTALITÉ

### Article 20

#### Maternité

Les congés légaux de maternité sont définis par le code du travail et par le code de la sécurité sociale. Durant ces congés, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la fin du congé global de maternité. Il ne sera procédé à aucun licenciement de femme en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat de travail.

Il sera alloué aux salariées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, calculée de façon qu'elles perçoivent 100 % de leur salaire pendant toute l'absence, sous réserve de la reprise effective du travail à l'expiration du congé de maternité. Cette indemnité sera calculée dans les mêmes conditions que pour la maladie.

#### Paternité

Le père pourra bénéficier d'un congé de paternité rémunéré pendant la durée légale prévue par le code du travail.

#### Adoption

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption voit son contrat de travail suspendu pendant les périodes définies par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Le (ou la) salarié(e) devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### Parentalité

Les salariés peuvent bénéficier dans les conditions légales en vigueur :

- d'un congé parental total ou à temps partiel. Au terme de ce congé, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur majoré de la moyenne des augmentations dont ont bénéficié les autres salariés ;
- des congés pour enfant malade et congé de présence parentale ;
- de la possibilité de démissionner pour élever un enfant.

## XIV. – PERSONNEL SOUS CONTRAT À TEMPS PARTIEL

### Article 21

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer, de façon permanente, du personnel ne travaillant pas à temps complet.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat précisant les mentions obligatoires définies par les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, afin qu'il ait notamment la possibilité de travailler dans d'autres entreprises, en dehors des plages horaires de travail fixées contractuellement et des hypothèses contractuelles de modifications de ces plages. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en dehors du cadre fixé contractuellement ne peut en aucune façon constituer un motif de licenciement.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet, rapporté à son horaire contractuel.

## XV. – PERSONNEL SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

### Article 22

Conformément aux dispositions légales, si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise après l'expiration de leur contrat, ce contrat se transformera automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Lors de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée entreront en ligne de compte tant pour la durée de la période d'essai que pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

## XVI. – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 23

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

### Article 24

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre 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 au développement personnel, culturel, économique et social.

## XVII. – REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

### Article 25

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail, le remplaçant percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minimaux de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

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

## XVIII. – PROMOTION

### Article 26

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera en priorité appel au personnel, employé, agent de maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera établi entre les parties, lequel pourra prévoir une période probatoire d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi.

L'employé, l'agent de maîtrise ou le cadre qui, à l'occasion d'une promotion, ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré, au plus tard au terme de la période probatoire, dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement. Dans ce cas, notification de cette réintégration dans son précédent emploi lui sera faite par écrit au plus tard au terme de la période probatoire précitée.

## XIX. – ANCIENNETÉ ET PRIMES D'ANCIENNETÉ

### Article 27

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, sans que soient exclues 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, à l'exclusion toutefois de ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié lui-même.

### Article 28

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention (voir annexe II de la présente convention).

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minima garantis, qui ne pourront être inférieurs au Smic à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, et 15 % après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

La pratique courante d'une langue vivante et son utilisation donnent droit à une majoration de 10 % du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue vivante supplémentaire donne droit à une majoration de 5 % du salaire minimum garanti.

## XX. – SALAIRES

### Article 29

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Lors de l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe nécessiteront que les partenaires sociaux se réunissent afin de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

Pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge, conformément au décret du 2 février 1971, à hauteur de 10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

## XXI. – DÉLAI-CONGÉ (PRÉAVIS)

### Article 30

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

Salariés non cadres

– démission :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;
- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence ;

– licenciement :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;
- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence et moins de 2 années de présence ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

Cadres

Pour les cadres, et en raison du fait que les emplois et fonctions occupés par ces derniers nécessitent un temps plus long pour mettre en ordre les missions dont ils ont la charge à leur départ de l'entreprise et effectuer les transmissions nécessaires, la durée du préavis est ainsi fixée :

- démission : 3 mois ;
- licenciement : 3 mois.

Les dispositions relatives au préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou de force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

### Article 31

Pendant la période de délai-congé (préavis), pour rechercher un nouvel emploi, et jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, 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 groupées.

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel 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 24 heures à l'avance.

Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

## XXII. – LICENCIEMENT

### Article 32

Les licenciements éventuels, nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution d'activité de l'entreprise, s'effectueront suivant les règles prévues en matière de licenciement.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

### Article 33

Tout salarié licencié, sauf pour motif de faute grave ou lourde, recevra, s'il compte au moins 1 année de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé (préavis).

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel moyen brut majoré de 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire brut servant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que, dans ce dernier cas, toute prime dont la période de versement serait supérieure au mois serait proratisée à due proportion.

## XXIII. – RÉEMBAUCHE

### Article 34

Au cas où les diverses préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Les préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril 1924 et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché par suite d'un droit de préférence conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne sera due que sous déduction des indemnités afférentes aux périodes précédemment indemnisées.

## XXIV. – INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

### Article 35

A l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Une fois atteint l'âge de départ à la retraite, le contrat de travail peut être résilié dans les conditions légales sans que cette résiliation puisse être considérée comme un licenciement, et sous réserve d'un préavis réciproque défini dans les conditions ci-après.

Dans ce cas, le salarié a droit à un préavis dont la durée est définie comme suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié mis à la retraite, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus au moins égale à 1 an, bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

A l'initiative du salarié (départ à la retraite)

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, celui-ci a droit à un préavis dont la durée est définie ainsi qu'il suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, recevra au moment de son départ à la retraite une indemnité égale à 60 % de l'indemnité légale de licenciement.

## XXV. – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

### Article 36

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (*Journal officiel* du 17 mars 1973).

## XXVI. – CONCILIATION

### Article 37

Les différends relatifs à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises seront déférés à une commission paritaire composée de représentants des organisations signataires qui se réunira dans un délai maximum de 1 mois ; toutefois, le salarié conserve la possibilité de saisir directement la juridiction compétente.

## XXVII. – DISPOSITIONS FINALES

### Article 38

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée au secrétariat de la direction du travail de Paris, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social un arrêté d'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou ouvrière qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. »

### Article 3

Le présent avenant de révision entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FDCE.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.