

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT DU 31 MAI 1995

IDCC 1880

Brochure 3056

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Négoce de l'ameublement

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995	5
Titre Ier : Portée de la convention	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Durée de la convention	5
Article 3 - Révision	5
Article 4 - Dénonciation	6
Article 5 - Adhésion	6
Article 6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	6
Article 7 - Avantages acquis	7
Titre II : Droit syndical	7
Article 8 - Liberté syndicale	7
Article 9 - Sections syndicales	7
Article 10 - Délégués syndicaux	7
Article 10 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale	8
Article 11 - Commissions paritaires et commissions mixtes	8
Article 12 - Réunions statutaires des organisations syndicales	8
Article 13 - Permanent syndical	8
Article 13 - Permanent syndical	9
Titre III : Représentants du personnel	9
Article 14 - Délégués du personnel	9
Article 15 - Comité d'entreprise	9
Article 16 - Modalités électorales	9
Titre IV : Embauche	10
Article 17 - Conditions d'embauche	10
Article 18 - Priorité d'embauche	11
Article 19 - Période d'essai	11
Titre V : Dispositions générales	11
Article 20 - Modifications du contrat de travail	11
Article 20 - Modification du contrat	11
Article 21 - Modification de la situation personnelle du salarié	12
Article 22 - Notion d'ancienneté	12
Article 23 - Visites médicales	12
Article 24 - Règlement intérieur	12
Article 25 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers	12
Article 25 - Non-discrimination. — Egalité professionnelle	13
Article 26 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés	13
Article 27 - Maternité et adoption	13
Article 28 - Congé parental d'éducation	14
Article 29 - Education des enfants, résiliation du contrat de travail	14
Titre VI : Rémunération	14
Article 30 - Classifications et salaires	14
Article 31 - Frais pour déplacement professionnel	15
Article 32 - Prime d'ancienneté	15
Article 33 - Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche	15
Titre VII : Maladie	16
Article 34 - Absence pour maladie ou accident	16
Article 35 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail	16
Article 36 - Indemnisation	16
Titre VIII : Congés payés	17
Article 37 - Congés payés	17
Article 38 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	17
Article 38 - Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	18
Article 39 - Service national obligatoire	19
Article 39 - Autorisations d'absence	19
Titre IX : Rupture du contrat de travail	20
Article 40 - Démission	20
Article 41 - Délai de préavis	20
Article 42 - Licenciement pour motif économique	20
Article 43 - Indemnité de licenciement	20
Article 44 - Indemnité de départ à la retraite	21
Article 45 - Commission paritaire nationale de conciliation	21

Article 46 - Dépôt légal	21
Article 47 - Adhésion	21
Article 48 - Extension	21
Textes Attachés	23
Avenant du 16 mai 1961 portant institution d'un régime de retraite complémentaire pour les salariés des commerces de l'ameublement	23
Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance	24
Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres	27
Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois	29
Annexe A du 17 janvier 2001 relative à la nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement	32
Annexe B du 17 janvier 2001 relative à la liste des emplois repères du négoce de l'ameublement	32
Annexe C du 17 janvier 2001 relative à la définition des groupes de la grille de classification	33
Annexe D du 17 janvier 2001 relative au schéma de la méthode de classification par les critères classants	33
Annexe E du 17 janvier 2001 relative au positionnement des emplois repères de la branche dans la grille de classification	33
Annexe F du 17 janvier 2001 relative à la progression des critères classants dans les groupes de la classification	34
Accord du 14 janvier 2004 relatif à la modification de l'article 7 de l'accord " Classification " du 17 janvier 2001	35
Avenant n° 2 du 21 juin 2005 portant révision de l'accord prévoyance du négoce de l'ameublement	35
Avenant du 23 novembre 2005 portant constitution d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle	37
Avenant du 14 mars 2007 portant modification de l'article 38 relatif aux congés	39
Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze)	40
Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche (Hérault)	41
Avenant du 24 juin 2009 relatif à la mise en conformité de la convention	42
Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)	47
Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)	48
Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical (Haute-Saône)	48
Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône)	49
Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales)	50
Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	51
Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention	57
Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	58
Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social	60
Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire)	62
Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère)	63
Avenant n° 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance	64
Avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance	65
Avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	67
Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention	68
Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention	68
Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel	68
Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF)	71
Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé	72
Accord du 25 novembre 2015 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	77
Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	80
Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 (Meurthe-et-Moselle)	83
Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	84
Avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance	85
Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention	87
Accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical (Gironde)	87
Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire)	89
Avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux	90
Accord du 11 octobre 2017 relatif au développement de la participation	92
Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement	94
Accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux	97
Accord du 17 janvier 2018 relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Dordogne)	97
Accord du 19 janvier 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Landes)	99

Accord du 6 février 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Maine-et-Loire)	100
Accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical (Ille-et-Vilaine)	103
Avenant du 15 mai 2018 modifiant l'article 11 de la convention collective	103
Avenant n° 1 du 7 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales)	104
Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison	104
Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail	105
Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et à la commission paritaire nationale de conciliation	105
Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	107
Accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries	108
Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	108
Avenant n° 1 du 7 novembre 2018 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical (Gironde)	109
Avenant n° 1 du 12 novembre 2018 à l'accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical (Ille-et-Vilaine)	109
Avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance	109
Accord du 28 janvier 2019 relatif au repos dominical (Vendée)	110
Accord du 12 mars 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Ain)	114
Accord du 14 mai 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Savoie)	116
Accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles	117
Accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Garonne)	124
Accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle	125
Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	133
Avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé (100 % santé)	135
Avenant n° 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	139
Accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Lot-et-Garonne)	139
Avenant n° 2 du 14 octobre 2019 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins le dimanche et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	141
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	142
Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés	142
Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 11 octobre 2017 relatif à la participation	142
Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement	143
Avenant n° 10 du 1er septembre 2020 relatif au régime de prévoyance	143
Avenant n° 3 du 29 octobre 2020 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	144
Avenant n° 3 du 6 novembre 2020 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Gironde)	144
Avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune	145
Accord du 19 avril 2021 relatif au télétravail	145
Accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée	148
Avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune	152
Accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur(se) conseil en équipement du foyer	153
Accord du 24 juin 2021 relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée conclus pour les périodes de congés d'été	154
Avenant n° 4 du 17 novembre 2021 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	154
Accord départemental du 1er décembre 2021 relatif au repos dominical et la fermeture le dimanche (Aisne)	154
Accord du 10 décembre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage	156
Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap	156
Adhésion par lettre du 14 février 2022 de la FCS UNSA à la convention collective, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires	159
Avenant n° 1 du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	159
Avenant n° 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 24 juin 2021 relatif à la modification du CQP de vendeur(se) conseil en équipement du foyer en CQP vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison ...	

Avenant n° 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison	166
Avenant n° 5 du 11 octobre 2022 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	166
Avenant n° 4 du 21 octobre 2022 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins (Gironde)	166
Accord du 2 février 2023 relatif au contrôle pédagogique des formations	166
Avenant n° 2 du 2 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	166
Avenant n° 1 du 15 juin 2023 à l'accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Lot-et-Garonne)	167
Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale	167
Accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	168
Avenant n° 1 du 19 octobre 2023 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux annexes CQP cuisines et/ou aménagement intérieur et à l'annexe certification décoration	169
Avenant n° 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	170
Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale	171
Avenant du 16 novembre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024	182
Avenant n° 1 du 15 décembre 2023 à l'accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	182
Avenant n° 3 du 18 janvier 2024 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	183
Accord du 13 juin 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations	185
Avenant n° 1 du 13 juin 2024 à l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale	186
Avenant du 27 septembre 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Garonne)	187
Textes Salaires	189
Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014	189
Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015	189
Accord du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	190
Accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018	191
Avenant du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019	191
Accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020	192
Accord du 24 juin 2021 relatif aux salaires minima	193
Accord du 15 novembre 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022	194
Accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2022	194
Accord du 19 octobre 2023 relatif aux salaires minima	195
Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires minima	196
Textes Extensions	197
Arrêté du 15 juillet 2002	197
Arrêté du 1 août 2002	198
Textes parus au JORF	199
Arrêté du 21 novembre 2018	199
Arrêté du 21 janvier 2019	199
Arrêté du 15 juillet 2019	199
Arrêté du 23 décembre 2019	200
Arrêté du 15 janvier 2020	200
Arrêté du 5 février 2020	201
Arrêté du 17 février 2020	201
Arrêté du 17 février 2020	201
Arrêté du 20 mai 2020	202
Arrêté du 18 septembre 2020	202
Arrêté du 6 novembre 2020	202
Arrêté du 11 janvier 2021	203
Arrêté du 2 avril 2021	204
Arrêté du 21 mai 2021	204
Arrêté du 17 septembre 2021	204
Arrêté du 4 février 2022	205

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT DU 31 MAI 1995

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA), 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris ; Sicdyant général de l'ameublement et de la décoration (SGAD), 104, rue La Fayette, 75010 Paris ; Sadicynth national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomem) ;
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS) SNCCD-CGC ; Fédération des employés, cadres et techniciens et artisans de maîtrise (FECTAM) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des entreprises et services UNSA, par lettre du 14 février 2022 (BO n°2022-12) ; Confédération nationale de l'équipement du foyer, CNEF, par lettre du 11 juillet 2023 (BO n°2023-32).

Titre Ier : Portée de la convention

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 mars 2001

Le présent accord règle désormais sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, les rotopars entre les salariés des professions dont l'activité principale est l'activité commerciale ou artisanale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉS ET NATURE DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de literie	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professionnels visés par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeur des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

La présente convention et ses annexes sont applicables à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le droit de réviser la présente convention et de ses annexes appartient à l'ensemble des parties prenantes.

La révision doit être portée à la connaissance de chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations doivent commencer au plus tard 30 jours après la demande.

Tout accord ou toute modification devra faire l'objet d'un

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise sauf aux voyageurs, représentants et préposés qui ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les salariés d'entreprises extérieures travailleront dans l'entreprise ou établissement rattachés au statut et aux dispositions de l'entreprise dont ils relèvent, sous réserve du respect des garanties de sécurité ou liées à l'exécution de leur mission qui leur sont données par l'employeur de la société où ils exercent leur mission.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions définies à l'article 4 ci-après.

avenant à la présente convention.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La dénonciation par l'une des organisations syndicales s'effectue à la demande de l'une des parties recommandée avec avis de réception et de donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation s'effectue d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions de la présente convention continuent à être applicables à l'organisation syndicale qui a procédé à la dénonciation pendant une durée de 1 an à l'issue du préavis de 3 mois prévu à l'alinéa précédent.

En cas de dénonciation par la totalité des salariés ou la totalité des salariés, une nouvelle négociation devra être engagée dans un délai de 1 mois à compter de la date de dénonciation. Dans ce cas, la présente convention s'applique jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à défaut pendant un délai de 3 ans maximum. Au-delà de cette période, un protocole d'accord entre les partenaires peut prolonger la période d'application.

Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative des salariés ainsi que toute organisation patronale ou professionnelle d'employeurs peuvent adhérer à la présente convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Composition et réunions

La composition de la commission est celle définie par l'article 11 de la convention collective, complétée par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Cette commission se réunira au moins 6 fois par an et autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

La convocation est déterminée par l'ordre du jour déterminé par les membres de la commission.

Lorsque des réunions sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces réunions sont transmises à tous les représentants au niveau de la branche, au moins 10 jours calendaires avant la réunion.

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

La CPPNI a pour missions de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés dans son champ d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-5.1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées dans les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

2.1. Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'aménagement. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations représentatives.

2.2. Mission d'intérêt général

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments constatés dans le rapport de branche présenté annuellement ;

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés payés et atours congés, repositif quotidien, jours fériés et de cotisation épargne-temps.(1)

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance et le développement de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords sont transmis s'adressant à l'adresse postale de la FNAEM, 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, s'adressant à l'adresse social@fnaem.fr après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires ;

La commission est chargée de travailler en liaison avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs pour la résolution des difficultés qui nécessitent l'interprétation de la présente convention et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation, cette commission est composée, pour les salariés, de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche et, pour le collège employeur, d'un nombre de représentants des employeurs qui ne peut être supérieur à celui du collège salarié. Cette commission est convoquée, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative au niveau de la branche, à la demande d'un salarié ou d'un employeur ;

La commission se réunit dans un délai de 30 jours calendaires après le dépôt de la demande d'interprétation au siège de l'organisation représentative correspondante du présent avenant. Cette demande sera accompagnée du texte de la convention à interpréter et d'une motivation satisfaisante de la demande d'interprétation ;

L'avis de la commission peut être adopté qu'il relègue dans le collège (salarié et employeur) la majorité en nombre des membres présents présents présents à la réunion de la commission.

Cet avis sera transmis aux parties intéressées dans les 30 jours calendaires suivants la tenue de la commission d'interprétation.

À défaut d'avis rendu dans les conditions ci-dessus, sera établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes

interprétations exprimées lors de la commission. Ce procès-verbal de désaccord sera également transmis dans les 30 jours suivants la réunion de la commission ;

L'avis de la commission s'il est unanime prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux modalités de dépôt et d'extension ;

? La commission peut rendre un avis à la demande d'une jointe sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Dans cette hypothèse, l'interprétation devra être redonnée à l'unanimité des membres de la commission. À défaut, il sera précisé dans le PV d'interprétation la position de chaque représentant syndical et par rapport avec le représentant de l'entreprise.

? La commission peut enfin exécuter les missions d'observatoire de la négociation.

Moyens de la commission

Ceux-ci sont définis dans le cadre de l'article 11 de la convention collective ainsi que par l'accord du 21 septembre 2010 et son avenant du 18 février 2016.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.*
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Article 7 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La présente convention collective annule et se substitue à la convention collective nationale de l'ameublement du 5 décembre 1955 et de l'ensemble de ses avenants dont les dispositions deviennent caduques.

Demeurent, en revanche, acquis tous les avantages acquis antérieurement au-delà de l'ancienne au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, même en ce cas, ces avantages ne pourront se cumuler avec ceux du même ordre prévus par la présente convention, sauf les dispositions les plus favorables au salarié pouvant être retenues.

Titre II : Droit syndical

Article 8 - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les partis contractants adhèrent à la stricte observation des dispositions des textes en vigueur qui se rapportent à la liberté d'opinion et au droit syndical.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de répartition du travail, de promotion professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Article 9 - Sections syndicales

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Chaque entreprise syndiquée peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace réservé à chaque entreprise syndiquée. Ces panneaux sont destinés de ceux qui sont affectés aux représentants du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment sur la taille, l'emplacement et devra réserver un espace égalitaire entre les organisations syndicales représentatives (1).

Un accord d'entreprise a été conclu la veille de la signature des protocoles et de la charte syndicale, soit sur un site intranet mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, et ce dans le respect des conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le comité d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à la mission de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus à établissements distincts, ou dans les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en œuvre un local dédié à chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux doivent au moins comporter, qu'ils soient communs ou par entreprise : mobilier de bureau, chaises, téléphone à clé, téléphone, un ordinateur et une imprimante multifonction (fax, scanner, photocopies).

(1) *Alinéa étendu à l'exclusion du mot « représentatives » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2142-1 et L. 2142-3, alinéa 3, du code du travail.*
(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 10 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de constitution et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Missions

Indépendamment des missions de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global au-delà de la limite d'une durée qui ne peut excéder :

-5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;

-10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;

-15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

-20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées par le comité d'entreprise ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions particulières résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais sont remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur est imputable à une indemnité pécuniaire ou de repos aux cotisations et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du code du travail.

Article 10 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de candidature et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du code du travail, dans les entreprises de moins de 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque salarié syndical est dispensé au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global au titre de la durée qui ne peut excéder :

-5 heures dans les entreprises de 250 et 499 salariés ;

-10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;

-15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

-20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées par le comité d'entreprise ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions particulières résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais sont remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur est imputable à une indemnité pécuniaire ou de repos aux cotisations et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du code du travail.

Article 11 - Commissions paritaires et commissions mixtes

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

En vue de faciliter la participation des salariés devant participer aux commissions paritaires instituées par la présente convention et aux commissions de négociation collective ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des absences d'absence luer sont accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de luer correspondant justificatif émanant de luer organisation syndicale. Les absences d'absence sont accordées au maximum à un salarié par organisation représentative au niveau de la branche et par établissement

Pour chaque organisation syndicale, 3 salariés sont rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :
? ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
? les frais sont remboursés par les entreprises dans la limite des dépenses suivantes, définies par rapport au minimum garanti (MG), et sur justification :
? frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe et des tickets de métro, bus, RER ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4 heures au retour ;
? repas selon une base forfaitaire égale à 7 fois le minimum garanti ;
? hébergement, selon une base forfaitaire égale à 30,5 fois le minimum garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros(1).

Ces chiffres sont énoncés comme étant un minimum. Si le règlement interne pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les organisations syndicales de salariés denotant la délégation syndicale de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévues plus haut.

(1) *Texte modifié comme suit pendant la période des Jeux Olympiques pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024. (Avenant du 16 novembre 2023 - ci-contre Ier - BCOC 2024-06)*

Article 12 - Réunions statutaires des organisations syndicales

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Sur demande formulée auprès des représentants avec préavis de 1 semaine, et sur présentation d'une convocation, des absences d'absence sont accordées sur luer demandé aux salariés pour assister à la réunion annuelle statutaire de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, ou à luer congrès national. Ces absences non rémunérées ne sont pas indemnisées. Elles ne pourront pas dépasser 4 journées par an.

Article 13 - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans

l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de représentant syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois renouvelable à 4 ans renouvelable.

À l'issue du détachement, le salarié retourne en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à celle des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail doivent faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises concluent une négociation en vue d'aboutir à un accord partiel sur les mesures à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

Article 13 - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Pnaemret scidayl

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de représentant syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois renouvelable à 4 ans renouvelable.

À l'issue du détachement, le salarié retourne en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à celle des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail doivent faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises concluent une négociation en vue d'aboutir à un accord partiel sur les mesures à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

Titre III : Représentants du personnel

Article 14 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués syndicaux et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail).

Article 15 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés), il est constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 431-1 et suivants du code du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions que leur reconnaît l'article L. 431-3 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux accords d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,40 % du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 432-9 du code du travail.

La contribution légale de financement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 434-8 du code du travail.

Article 16 - Modalités électorales

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les modalités électorales sont régies s'il y a lieu par les dispositions du code du travail et du code électoral. Cet article a pour objet de compléter ou préciser les dispositions applicables.

Protocole d'accord préélectoral

Un accord préalable écrit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives répartit les sièges entre les différentes catégories de personnes au sein des collèges électoraux et fixe les modalités éventuellement solennelles des élections décrites ci-dessous.

Organisation

Le stricun arua leiu pnaendt les heerus de tariavl et le tmeps passé aux élections ansii que le tepms passé par les salariés qui aruessnt les différentes opérations de scturin srea considéré cmome tpmes de tavrail et payé aux salariés sur la bsae de luer sraiale effectif.

En cas de première élection, le pmireer tuor du sruicnt dvrea aovir leiu dnas les 45 jorus svnuiat l'affichage innaformt le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le sirtcun devra aovir leiu dnas la qaunznii qui précède l'expiration des mandats.

Des eeematmncpls puantortax en nobrme sifusnaft srnoet réservés pnedant la période prévue puor les opérations électorales puor l'affichage des cmimnoanouctis cnconraent celles-ci, à svoair : aivs du scrutin, ptoloroce préélectoral, cinoinodts d'électorat, d'éligibilité, lietss des électeurs et des éligibles, des cdatdnias par collègues, procès vuraebx des élections, vieos de rcoeurs possibles.

Bureau de vote

Le beuaru électoral de vtoe srea composé des duex électeurs les puls âgés et de l'électeur le puls junee dnas l'établissement, suos réserve de luer présence et de luer accpteiaotn à l'ouverture du scrutin. En cas de ruefs c'est tjouours parmi les puls âgés et les puls juenes rtsnetas que srea cohsii ce bureau.

La présidence est assurée par le mebmre le puls âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le buerou électoral purora daenmder aux électeurs de présenter un dcnoemut petrtaemnt de vérifier luer identité. Dnas le cas où le poocrtloe électoral prévoirait psiulreus barueux de vote, chaucn d'entre eux srea composé comme ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans cahuqe collège, il est procédé à des vetos séparés puor les mrbeems tlaiureits et les meemrbs suppléants.

L'électeur est lbrie de rayer des nmos de cdndatias sur les lsiets mias ne puet pputiarer de panachage. Un blilteun coptrnamot des nmos rayés est vllaabe s'il cotompre ou mions un nom non rayé. Lorsque le nom d'un cianaddt a été raturé, les reautrs ne snot pas periss en cmtope si luer nombre est inférieur à 10 % des srafuefgs exprimés en feuvar de la lsite sur lullaqee frgiue ce cdadniiat ; dnas ce cas, les ctdaniads snot proclamés élus dnas l'ordre de présentation.

Toute isnrctpioin sur le btliueln de vtoe autre que cllee résultant de la raoitaidn entraîne l'annulation du bulletin.

Si piluesrus billtunes snot trouvés dnas la même eenovlpe :

- s'il s'agit de la même liste, un suel buetilln srea pirs en cmptoe ;
- s'il s'agit de leists différentes, ou d'une lsite et d'un bellitun blanc, ils sronet considérés comme nuls.

Une epeolpve vdie csitotune un betliuln blanc.

Vote par correspondance

Le vtoe par csrnaocnroepde porura être pratiqué dnas des cnotiionds grassniiatant le sercet et la liberté du vote.

L'employeur aesrdsrea 10 jrous farcns aanvt le sirutcn aux salariés concernés les doemcutns suavitns :

- 1 exmaperile des pnfiooessrs de foi de cuaqhe oiisgaatnorn syncaldie ;
- 1 enveloppe n° 1 ptnorat la mionetrn " tiluartie " ;
- 1 eoplvnepe n° 1 bis prontat la mniteon " suppléant " ;
- 1 eenlvope aifcrfnhae n° 2 cnaentot les eonpvleeps 1 et 1 bis adressée au président du baureu de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dnas l'entreprise, iuandqnt les

éléments stuvnias : élection des délégués du pneonersl (ou du comité d'entreprise), dtae du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la dcoetiirn rtrrmeea au berauu de vtoe l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le breuau de vtoe pietonra le nom du vatont et déposera dnas les urnes les eoelveppns n°s 1 et 1 bis.

Tout vtoe non pvrneau au baureu électoral au meomnt de l'ouverture du sicurtcn ne prruoa être vmnelalbaet retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vtoe est public. Il srea assuré par les mememrbs du buareu de vtoe immédiatement après l'heure fixée puor la fin du stciurn et ses résultats seonrt consignés dnas un procès-verbal en pusirules exemplaires, signés par les merbems du (ou des) bureau(x) de vote.

Le président du bareuu de vtoe prlcraoema les résultats qui snoert affichés immédiatement dnas l'établissement ; 1 eaepimxrle srea rmies à cuqahe oriaangotisn sidcnyale aynat présenté une litse et 2 eaelpemixs seront envoyés à l'inspection du travail.

Le président du buareu de vtoe remet, suos eepolvne cachetée, signée par les merbmms du bureau, l'ensemble des dmutoecns électoraux à l'employeur qui devra les ceernvosr jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les cnaoitntoess rvleietas au driot électoral et à la régularité des opérations électorales snot de la compétence du tubrnial d'instance. Le rocreus n'est reelbvace que s'il est introduit, en cas de conetsoiattn sur l'électorat dnas les 3 jorus snviiat la placibiuton de la ltsie électorale et, en cas de cottaisoetnn sur la régularité de l'élection, dnas les 15 jorus qui snieuvt l'élection.

Titre IV : Embauche

Article 17 - Conditions d'embauche

L'avenant du 24 jiuin 2009 prernda eefft le 1er jleliut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Toute emucabhe diot denonr leiu au préalable à un écrit qui cropmtoe netamonmt :

- nuarte de l'emploi, définition ;
- ccilosaitsiafn et cieiefncot hiérarchique tles que prévus par la ciotnonven citelvocle ;
- sailrae mneuesl et atnevagas ariocseescs ;
- durée du carontt et de la période d'essai ;
- leiu de taiavrl et la durée hdidbearome ;
- la référence à la cnovoentn clelitovce (et annexes) acbilaple et son leiu de consultation;
- à trite d'information, la référence aux omigrnesas de prévoyance et de la retraite.

L'aptitude à l'emploi dvrea oglitnabimeerot faire l'objet d'un eamexn médical dnas les cotionnids des aircelts R. 4624-10 à R. 4624-18 du cdoe du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur porura popeosrr dnas l'hypothèse où clea s'avère possible, un nuvoel elmpoi cliaotmbpe aevc l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur pruora mrttee un trmee à la période d'essai.

Article 18 - Priorité d'embauche

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Avant toute embauche à durée indéterminée, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent,

et ce :

- dans la mesure où le poste libéré correspond à leur qualification ;

- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de

salariés.

Article 19 - Période d'essai

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La période d'essai est fixée comme suit :

pour les ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;

pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire de moitié la durée de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours < (p) < 1 mois	48 heures
1 mois < (p) < 3 mois	2 semaines
(p) > 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours	24 heures
(p) > 8 jours	48 heures

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, y compris le délai de prévenance, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne peut être exécutée avant l'objet d'une indemnité égale au salaire que le salarié aurait pu percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

travail

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par écrit et motivée.

Hormis lorsque le motif de la modification est prévu dans les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat.

Lorsque le motif de la modification est prévu dans les dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informera le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Article 20 - Modification du contrat

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par écrit et motivée.

Hormis lorsque le motif de la modification est prévu dans les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat.

Titre V : Dispositions générales

Article 20 - Modifications du contrat de

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informant le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Article 21 - Modification de la situation personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit, et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation. Cette déclaration doit préciser :

- au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation ;
- à l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

Article 22 - Notion d'ancienneté

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans une entreprise quel que soit le statut de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, outre les périodes considérées comme temps de travail effectif par les textes en vigueur pour la détermination des congés payés :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 1 an ;
- les périodes de congés entolépinois rémunérés ;
- la période de congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le service national actif, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Les différentes périodes se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration après :

- la mise en congé pour motif économique ou suite à la maladie prolongée conformément aux dispositions de l'article 35 de la présente convention ;
- le congé éducation prévu à l'article L. 122-28 du code du travail.

Dans les cas ci-dessus, après réintégration du salarié le calcul de l'indemnité de licenciement prendra en compte l'ancienneté acquise après la réintégration.

Article 23 - Visites médicales

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail. Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles.

Aucun salarié ne pourra, compte tenu des conséquences possibles pour lui-même, le personnel et le chef d'entreprise, refuser de s'y rendre.

Toutes les fois où l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions fixées par l'article L. 122-41 du code du travail.

Article 24 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 20 salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prévues par la loi.

Il sera élaboré de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sous réserve du respect des procédures prévues aux articles L. 122-33 et suivants du code du travail. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour certaines catégories de personnes (art. L. 122-33, alinéa 2 du code du travail).

Article 25 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de dispositifs d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de

conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devront tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail également engage une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures pertinentes de les antidiscrimination à partir des indicateurs figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Article 25 - Non-discrimination. □ Egalité professionnelle

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un poste ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail également engage une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures pertinentes de les antidiscrimination à partir des indicateurs figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Article 26 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

26.1. Principe directeur

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont astreints à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation), sauf dans les cas limitativement prévus par des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

26.2. Mise en œuvre pratique

Les entreprises s'engagent à établir, par voie d'accord, un programme de mesures adéquates et concrètes en vue de favoriser l'embauche et l'insertion de travailleurs handicapés dans les entreprises et établissements rattachés du champ d'application de la présente convention.

Article 27 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

A. - Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes. Cette réduction du temps de travail, qui ne sera assortie d'aucune déduction de rémunération, sera réalisée sous la forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différenciée ou de la combinaison de ces possibilités au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur.

1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

? si elle en fait la demande prendra la durée de sa grossesse ou prendra la période postnatale définie par les articles L. 1225-17 et L. 1225-18 du code du travail.

? pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune déduction de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'article L. 1225-10 du code du travail.

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail.

2. Absences d'absence pour se rendre aux soins médicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une absence

puor se rrnede aux emxnaes médicaux oltoegbiiras prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé plubquie dnas le cdare de la saulncielvre médicale de la gossesrse et des setuis de l'accouchement.

Ces aecnebs n'entraînent anuce moiifadicon de rémunération et snot assimilées à une période de tiaavr eftiefc puor la détermination de la durée des congés payés asini qu'au reagrd des ditros légaux et cltonieonns que la salariée teint du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise.

B. ? La supsoeinsn du ctraot de tviraal puor l'adoption d'un ennaft est définie par l'article L. 1225-37 du cdoe du travail. Ainsi, le salarié a le dirot de sdurespne son carotnt pdanent une période de 10 seimaens au puls à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 smaeens en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 sineames si l'adoption a puor effet de ptorer à 3 ou puls le nrmobe d'enfants dnot le salarié ou le ménage asmuse la carhge dnas les cioitodnns prévues par le cdoe de la sécurité sociale. La sinupsosen du cornatt de tviraal puot précéder de 7 juros calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les pneatrs salariés bénéficient padennt cette période de la même pctrtieoon que puor les femems enceintes.

L'adoption d'un efnant par un culope de partens salariés orvue dirot à 11 jruos supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jruos supplémentaires de congé d'adoption à la conitodin que la durée de celui-ci siot répartie ernte les duex parents. En ce cas, la durée du congé ne puot être fractionnée en puls de duex périodes, dnot la puls cruote ne siaruat être inférieure à 11 jous. Ces duex périodes pneuvet être simultanées.

Les doinsptsiois de l'alinéa précédent snot abaplcelips à la pnoerse salariée traitulie de l'agrément précisé au cdoe de l'action silacoe et des familles.

Le père ou la mère atverit l'employeur du mitof de son acsbnee et de la dtae à llqluae il ou elle enetnd mtrtee fin à la sossnuepin de son caotnt de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de triaavl ectifeff puor la détermination des droits que la salariée ou le salarié tniot de son ancienneté.

C. ? Le congé de paternité est accordé au père salarié dnas les conidnitos définies par les aielrcts L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

Article 28 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dnas le crdae des disniostpois législatives et réglementaires en vugiuer le salarié puot demednar à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la ncsinaase de l'enfant s'il s'agit d'un hmome :

- siot un congé paentrl d'éducation dnuart lqueel le cnraott de travial est spdesunu ;

- siot un tarvial à tpmes paitrel dnot la répartition hddabomairee ou mllnesuee asini que ses éventuelles midofctinaois fnot l'objet d'un acrcod ertne le salarié et son eyuelpomr dnas les liemtis fixées par les dsoipitsinos législatives et réglementaires en vuegiur (art. L. 122-28-1 du cdoe du travail).

Article 29 - Education des enfants,

résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Puor élever son enfant, le salarié puot résilier son catornt de tviraal à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du cdoe du tiavrall ou, le cas échéant, 2 mios après la nssaicnae ou l'arrivée au feoyr de l'enfant, snas être tneu de rtecspere le délai de préavis, ni de pyaer de ce fiat une indemnité de ruptue.

Le salarié puot, dnas l'année sauvnit la rrutupe de son cotnrat de travail, slletiiicor dnas les mêmes freoms son réembauchage ; l'employeur est aorls tenu, pdanent 1 an, de l'embaucher par priorité dnas les elimpos auxeuqls sa qiaciuioaltfn lui peemrt de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tuos les avtnaages qu'il aviat auqcis au memnot de son départ.

Le salarié doit, puor bénéficier des dtoiiionsipss du présent alcrite découlant de l'article L. 122-28 du cdoe du travail, ifernomr son eeymloupr par ltrete recommandée aevc accusé de réception au minos 15 jorus aavnt la dtae effcveite de la résiliation de son contrat.

Titre VI : Rémunération

Article 30 - Classifications et salaires

L'avenant du 24 jiuin 2009 perdnra efeft le 1er jleuult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Tuot salarié diot oeimeontabilgrt se vior ariubettr une ciitaloscsifn cmnroofe à cllées des eopmils fnuigart dnas l'accord reitalf à la csiaalcsfiioitn des elipmos de la présente convention.

Les seailras minima au-dessous dsequles nul ne puot être rémunéré snot déterminés par adroccs priaaetris puor caqhue gorupe et niveau dnas la ctlaficiassiin des emplois.

Le slaarie miinum cnoietonnenvl est la rémunération mlenlseue brute au-dessous de lqleale aucun salarié ne prruoa être rémunéré.

Ne snot pas ilncus dnas le saialre miunmim coioenvntentl :

? les motjrnaois puor hruees supplémentaires ;

? les rmebosnmeteurs des fairs pslnoiiferes ;

? les potuirds de l'intéressement, la participation, et des différentes femors d'épargne saialrlae n'ayant pas le caractère de saialre au snes du cdoe de la sécurité slcaoie ;

? la prmie d'ancienneté prévue à l'article 32 de la ceonivotnn coellvtice ;

? les mnajotiaors puor tiaavr de nuit, jrous fériés et dicmnaehs prévues par l'article 33 de la ctovnoein collective.

Tuot salarié occupé de façon curtanoe à des tvuarax reanlevt de priseuuls qilticiunafoas bénéficiera du sarilae mmiinal cennntvioeol prévu puor la catégorie la puls élevée, suos réserve qu'il oucpce cet emlopi à puls de 50 % de son temps.

Puor les tlevailurras à domicile, le caucll des tpmes drvea être fixé de tlele srtoe que, déduction ftiaie des frais d'atelier (traités en annexe), luer rémunération hrroaie siot au mnios égale au muinimm canteiveoonnl de luer catégorie professionnelle.

Article 31 - Frais pour déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les frias de déplacement des salariés dnas l'exercice de lerus fnioocnts snot à la cghare de l'employeur.

Puor tuot rpeas pirs à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dnas la liitme de 4 fios le muinmim garanti.

Article 32 - Prime d'ancienneté

L'avenant du 24 jiuin 2009 prernda effet le 1er jielult 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les ouvriers, employés, tcincieenhs et angtes de maîtrise anayt au mnois 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une pimre d'ancienneté qui s'ajoute au sarilae réel de l'intéressé et qui est calculée cmroe siut :

- 3 % du slaarie mnmium ceninvneotol après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 4 % du silaare muinimm cneeoinntovl après 4 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 5 % du slaaire miinum contneevnionl après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 6 % du srlaae mimum cennetnivoonl après 6 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 9 % du siraale muiimnm ceoinvntonel après 9 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 12 % du srlaae mimuinm cennvonteinol après 12 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 15 % du sarilae mmiunim cennvtoeninol après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

La pmie est attribuée à cmetpor du prmeier juor du mios qui siut la dtae à llqaulee l'ancienneté est acquise. Elle diot friuger sur une lngie dctinitse dnas le bultelin de salaire.

Elle ne s'applique pas sur les heerus supérieures, à l'heure actuelle, à 151,67 heeurs mensuelles.

Cttee pimre n'est pas aclapible aux cadres.

En cas de tariavl à tpmes paeritl elle srea calculée au partora des heures travaillées.

La pmire ne srea pas due qunad il n'est versé auucn salaire. En revanche, en cas de mladiae ou d'accident la pimre srea ajoutée au sialrae sarvnet à déterminer le mtaonnt de l'indemnisation complémentaire tllee qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

Article 33 - Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

A. ? Si par stuiie de ctncsianeors exceptionnelles, un salarié est appelé à tleavairlr de niut (soit ertne 21 heeurs et 6 heures), les hueres effectuées snot rémunérées sur la bsaie des heeurs nrelmaos majorées de 100 % (les jeeuns salariés de puls de 16 ans et mnios de 18 ans ne pneuevt tleviaarr etrne 21 heeurs et 6 hreues du matin)(1).

B.-Puor tuot tiavarl einxnetpceol du dnmhaice (dans le crdae des dérogations à l'interdiction légale) conformément au cdoe du travail, les hereus effectuées snot rémunérées sur la bsaie des heerus nramelos majorées de 100 %, aisini qu'un rpoes équivalent aux herues travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la cosiimsmou ou au rendement, ils devnrot être assurés de recevoir, ce jour-là, un saarlie au moins égal au dluboe de la rémunération ramenée sur une bsaie hiarore mnyenoe des 12 drenires mios de tvraial hros tuavarx exceptionnels.

C.-La fête du taavril du 1er Mai est ogmatnlbeiroiet chômée et payée.

Trois juors fériés légaux prmai cuex ci-après énumérés :

-jour de l'An (1er janvier) ;

-lundi de Pâques ;

-fête de la Vriitoce (8 Mai) ;

-Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-fête nloiantae (14 Juillet) ;

-Assomption (15 août) ;

-Toussaint (1er novembre) ;

-anniversaire de l'Armistice (11 Novembre) ;

-Noël (25 décembre),

seront chôchés et payés. Dnas les établissements de puls de 20 salariés, un juor férié supplémentaire est chôché. Dnas les établissements de puls de 30 salariés, 2 jrouis fériés supplémentaires snot chôchés. Aanvt le 1er février de l'année, les juors fériés chôchés (3,4 ou 5) soenrt déterminés par l'employeur après cslaottnuoin des représentants du personnel.

Ces jruos fériés chôchés ne penveut être positionnés un dcianhme si ce juor ne deivat pas être travaillé. (2)

Le tiaavrl les arteus juors fériés dnoerna leiu à une matjoarin de 50 % du sialre harroie eetfcif réel gagné dnas le mios hros tvraux exceptionnels.

Pour les salariés rémunérés à la cmmissoon ou au rendement, ils dvnrot être assurés de recevoir, ce jour-là, un sliarae au moins égal à une fios et dmei la rémunération ramenée sur une bsaie hroaire mneyenoe des 12 dreriers mios de tivaval hros taruavx exceptionnels.

(1) Paragraphe étendu suos réserve de l'application des dinpsioitoss des aeilcrts L. 3122-33 et L. 3122-40 du cdoe du travail, en vertu dgeusles le rceours au tivaral de nuit, au snes de l'article L. 3122-31 du cdoe susvisé, est subordonné à la cluosniocn d'un acorod de bhacre étendu ou d'entreprise cnmronapet l'ensemble des cuelsas ogtaelibrois (Arrêté du 10 mras 2010, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jous fériés chôchés telle

Titre VII : Maladie

Article 34 - Absence pour maladie ou accident

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

Toute absence résultant de maladie ou d'accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure.

La justification de la maladie ou de l'accident, quelle qu'en soit la durée, sera exigée et résultera de la production d'un certificat médical au plus tard dans les 3 jours ouvrables (y compris le premier jour de l'absence). Le certificat sera remis de préférence en main propre cote récépissé, ou adressé par lettre recommandée.

En cas de prolongation d'absence, le certificat médical devra être posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, l'absence justifiée par la maladie ou l'accident ne constitue pas un motif de rupture, sous réserve des dispositions de l'article 35 ci-après (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 15 juillet 2002, art. 1er).

Article 35 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

La maladie ou l'accident justifié conformément à l'article précédent ne rompt pas le contrat de travail.

Le salarié absent pour maladie ou accident bénéficiera d'une garantie d'emploi :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit

- de 6 mois si son ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans ;
- de 1 an si elle est supérieure à 5 ans.

Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de rétrocession de l'emploi à l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait incontestablement de l'absence effective et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Cet article ne concerne pas les agents pour lesquels de fait et de droit il s'agit de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Article 36 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2010
A. - Conditions

Après 1 an de présence, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical transmis dans les délais prévus à l'article 34, les salariés bénéficieront de l'indemnisation ci-après à condition :

- que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- que le salarié soit soigné sur le territoire français ou l'un des pays de l'Union européenne ou tout autre pays ayant un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale ou que la maladie ou l'accident interviennent au cours d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dans tout autre pays étranger ;
- que le salarié se soumette à la contre-visite médicale que paieront l'employeur.

B. - Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de travail et du premier jour en cas de maladie ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. La rémunération à percevoir en considération pour le calcul de l'indemnité cotisée est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou l'entreprise. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, primes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

(indemnités de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondante aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément annuel ci-dessus ne pourra avoir pour effet de porter au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C. - Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dans les modalités sont définies par accord de branche.

Titre VIII : Congés payés

Article 37 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

A. - Durée du congé

Sont assimilées à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé les absences prévues par l'article L. 223-4 du code du travail ainsi que les périodes d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées, dans la limite maximale de 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

B. - Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L.223-11 du code du travail, en tenant le compte du salaire brut au moment de l'application de la règle du 1/10 et celle du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

C. - Congés supplémentaires d'ancienneté

Des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans les conditions ci-après définies :

- à partir de 15 ans : 1 jour ;
- à partir de 20 ans : 2 jours ;
- à partir de 25 ans : 3 jours.

Dans le cas où ces jours ne seraient pas pris, ils donneront droit à une indemnité équivalente.

D. - Rappel d'un salarié en congé

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être motivé. Outre le congé raient à courir, le salarié rappelé a droit à des jours de congés supplémentaires, non compris les délais de voyage, dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire lorsque le rappel est supérieur à 2 jours de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours supplémentaires lorsque le rappel est supérieur à 10 jours de présence dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés sur justificatifs.

Le salarié a la possibilité de renoncer à ce rappel.

Article 38 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aîné et congé sabbatique, les salariés peuvent prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mesurée conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

a) Sages cotidiens d'ancienneté :

- ? mariage du salarié ou signature d'un acte civil de solidarité : 4 jours ;
 - ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
 - ? mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - ? décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
 - ? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
 - ? décès d'un autre ascendant ou d'un descendant à titre qu'un enfant : 1 jour ;
 - ? décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.
- Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;
- ? entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
 - ? décès d'un ascendant d'un handicapé ou d'un enfant : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- ? mariage du salarié ou signature d'un acte civil de solidarité : 5 jours ;
- ? déménagement : 1 jour non rémunéré pendant 2 ans.

Article 38.2

Congés pour garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de jours de repos

a) Mise en oeuvre

Les entreprises, dans le cadre d'application de la convention collective ou du règlement de l'entreprise de l'ameublement, peuvent mettre en oeuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en oeuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Les parties au présent avenant doivent préciser qu'elles entendent réserver que les entreprises s'approprient ce dispositif pour en assurer sa mise en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en place de dispositif de jours de repos, elle accordera aux bénéficiaires des dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, 2 jours d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, 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 nouvelle et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère exceptionnel d'une présence supplémentaire et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

c) Jours de repos cessibles

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être compensés par des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en complément d'heures supplémentaires ? selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié demandeur concède de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans incidence sur la durée du travail des salariés donateurs.

d) Périodicité et fréquence des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaite procéder à un don de jours, en indiquant le nombre. Les salariés donateurs doivent procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte éparpillé qui cumule les jours donnés annuellement appelé « compte épargne don » (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

e) Gestion du CED

L'entreprise sera garante du CED. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des jours donnés

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère exceptionnel d'une présence supplémentaire et de soins contraignants, ne permettant pas la présence de l'enfant. Un courrier transmis au salarié bénéficiaire en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours sont définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera abondé des jours utilisés.

g) Connaissance des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur les modalités de mise en œuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

h) Information des salariés

Les salariés sont informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

Article 38 - Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique, les salariés pourront prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif de don de jours de repos aux citoyens définies par le présent article.

Article 38.1

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

- a) Sans condition d'ancienneté :
 - ? mariage du salarié ou sturage d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
 - ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
 - ? mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - ? décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
 - ? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
 - ? décès d'un ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ;
 - ? décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une attestation d'absence complémentaire de 1 jour ;
- ? entrée d'un enfant en crèches maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 jours ;
- ? absence de la salariée d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

- b) Après 1 an d'ancienneté :
 - ? mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
 - ? déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans.

Article 38.2

Congés pour garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L.

1225-65 du code du travail, tuot salarié proua scielitior un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de jrous de repos

a) Msie en oeuvre

Les entreprises, dnas le cahmp d'application de la cnoevtionn cilcotvee nintaolae du négoce de l'ameublement, pnrruot mtrete en orueve le don de jrous aux cdoiinonts prévues par le présent avenant suaf diinotsopiss différentes résultant d'un aorccd d'entreprise.

Si l'entreprise sohiaute mrette en ouvere ce dispositif, elle porrua également le fraie par décision unilatérale, lalugele ne pruroa mdeiifor les diisopisntos ci-après que de manière favorable.

Les peratis au présent anveant saioutenht préciser qu'elles esientmt enetesisl que les etrprsneies s'approprient ce dstiipisof puor en aessurr sa msie en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en palce de dpoiitssif don de jrous de repos, elle adrccreoa aux bénéficiaires des disoiispntos de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, 2 jrous d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux dtionssiiops de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa daednme et en acrcod aevc l'employeur, rcenoner aoymeennt et snas cnttreipaoe à tuot ou priate de ses jrous de rpeos non pris, qu'ils aniet été affectés ou non sur un cptome épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui asmuse la crhage d'un ennaft âgé de moins de 20 ans attenit d'une maladie, d'un hdcniaap ou vicmtie d'un acedncit d'une particulière gravité renndat inepplessadnis d'une présence suonutee et des snois contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou piluruses jrous cédés bénéficie du mteaiinn de sa rémunération pdnneat sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de tarival efetfcif puor la détermination des dtrios que le salarié tinet de son ancienneté.

Conformément aux dipsosioitns de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du hcaidanp ou de l'accident mentionnés au pemier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ansii que le caractère innelssbiadpe d'une présence souuente et de snois ciatrntgonas snot attestés par un citeifrcat médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au titre de la maladie, du hdcniaap ou de l'accident.

c) Jrous de rpoes cessibles

Le nrmobe maaxmil de jrous pounvat fraie l'objet d'un don est de 6 jrous par année civile, suos la fmore de journées ou emi-journées. Les jrous pvuoant faire l'objet d'un don prounot être palrnmnipceit des jrous de congés payés conodapnesrrt à la 5e semaine, aicqus et non consommés. Il proua asusi s'agir de JRTT, de jrous affectés au CET ou de jrous de roeps en csaonomtpien d'heures supplémentaires ? seoln le système d'organisation du tmeps de tavair en vuugier dnas l'entreprise. Le salarié dnutoear rencnoe de manière définitive aux jrous cédés. En outre, la ceosisn de jrous de roeps est snas iunncflee sur la durée du triaval des salariés donateurs.

d) Périodicité et flaritomoiasn des dons

Des dnos pevnuet être réalisés tuot au lnog de l'année civile, en une ou presuiuls fois, et soeln une procédure qui srea msie en pclae dnas caluqe eretrpsnie aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot aoyemns et snas contrepantie. Le salarié qui sriotehuuaa procéder à un don de jours, en idqeruina le nombre. Les salariés dternuoas dveront procéder à lrues dnos anavt l'échéance de la période de référence. Est ainsii créé un cmopte ernrtepsie qui clasptiiae les jrous donnés alnenlueenmt appelé « ctpmoe épargne don » (CED), lueqel pruroa être abondé par l'employeur.

e) Goeitsn du CED

L'entreprise srea grtannesoiie du CED. La vsilaooaatrin des jrous donnés se fiat en temps. Par conséquent, 1 jrou donné par un salarié queul que siot son salaire, cposoernrd à 1 jrou d'absence puor le salarié queul que siot son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des jrous donnés

Chaque salarié qui shuoatie bénéficiaire du dospiiistf du don de jrous de rpeos en fiat la deanmde écrite auprès de son eeoymlupr en précisant le norbme de jrous dnnot il sotuhaie être bénéficiaire, en rspnctaeet le délai de prévenance suaf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette ddaemne est jointie une aottsitaten médicale jtsuinfaif du caractère inlssbpnaedie d'une présence sountuee et de sinois contraignants, ne mtnooinenat pas la pgoothiaie de l'enfant. Un ceiorrur traimsns au salarié flomseirraa en réponse le nrobme de jrous dnnot il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jrous srneot définies dnas caluqe entreprise. Le ctopme épargne don srea amputé des jours utilisés.

g) Citntosoauln des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du pneesnrol sronet consultés sur les modalités de msie en ouvree par l'entreprise du diisspitof issu du présent avenant. Un suvii aenunl srea présenté à ces ietacnss retraçant, tuot en préservant l'anonymat, le nbmore de jours donnés et utilisés.

h) Iaoritfomnn des salariés

Les salariés seront informés de l'existence du présent dptisiosof par tuot moyen.

Article 39 - Service national obligatoire

L'avenant du 24 jiuin 2009 perdnra effet le 1er jieullt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

39.1 Préparation à la défense

Une aoisatourtn d'absence eltnexenlcpoie de 1 jrou est accordée puor tuot salarié ou aepnrri de 16-25 ans qui diot piitcearpr à l'appel de préparation à la défense. Cette asbence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail ecfifetf puor la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Aooisiatrun d'absence puor les sapeurs-pompiers

Des arsitanioutos d'absence non rémunérées senort accordées aux sapeurs-pompiers vtuoenliras dnas les cnindooits définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le tepms passé hros du leiu de tairavl paednnt les hreus de tivaral puor pcpitareir aux misnsios à caractère opérationnel et aux activités de fomiroatn est assimilé à un temps de tavair puor la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune snictoan drpiscinaille ne puet être prononcé en raison des asncebes prévues.

Article 39 - Autorisations d'absence

L'avenant du 24 jiuin 2009 pdnerra effet le 1er jieult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

39.1 Préparation à la défense

Une aistiotaurun d'absence eietnxeponclle de 1 juor est accordée puor tuot salarié ou apprntei de 16-25 ans qui diot paptrceiir à l'appel de préparation à la défense. Cttee aebncse n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de tavaral effeictf puor la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Aisiooatrtrun d'absence puor les sapeurs-pompriers

Des aioironuttass d'absence non rémunérées soernt accordées aux sapeurs-pompriers vlinetaoros dnas les cidnooints définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hros du leiu de tavaril pdnnaet les heuers de tivaarl puor ptiirecapr au mnissois à caractère opérationnel et aux activités de faoiotrnm est assimilé à un temps de tavaral puor la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, acuuon déplacement professionnel, ni auunce sntaiocn dipliacinise ne puet être prononcé en rosain des anesbecs prévues.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

Article 40 - Démission

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le salarié qui démissionne diot oaeiilngmoerbt faire connaître sa décision à l'employeur par lterte recommandée aevc dedanme d'avis de réception.

Après la période d'essai, le salarié est tneu de rspeceter le délai-congé conventionnel, suaf acrcod corinate enrte les ptiraes et suos réserve des dtispisinoos légales en vigueur.

Article 41 - Délai de préavis

L'avenant du 24 juin 2009 pnrdea eefft le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hros fatue gvrae ou lrduoe :

- ouvrier, ETDAM, aaynt minos de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;
- ouvrier, ETDAM, aynat 2 ans d'ancienneté et puls : 2 mois.

L'employeur a la possibilité de dsiensper le salarié d'effectuer tuot ou pitrae du préavis. Dnas ce cas, le préavis ou la ptiare du préavis non effectué srea indemnisé.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne srea pas indemnisé.

La dtae de première présentation de la lrttee recommandée de limcneeecit fxie le piont de départ du préavis.

Le préavis ne puet se cleuumr aevc la période de prsie de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dnas la ltiime de 24 herues par mois, s'absenter de son leiu de taviarl puor rehrcheer un emploi, jusqu'au mmenot où il a trouvé un nuevol emploi.

Ces herues d'absence, rémunérées par l'employeur, pnuevet être periss dnas les conitoidns svneaitus :

- elels pvenent être groupées, d'un cmuomn aocrd enrte les parties, puor écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

- elels pevuent être groupées, d'un coumnm aocrd enrte les parties, en prlueuiss fios suos fmore de 6 demi-journées de 4 hereus ;

- elels pevenut être prises, dnas la lmitie de 24 hreeus par mois, d'un cmmoun arccod enrte les parties, à raison de 2 hueres par juor fixées en référence à l'heure hlalebtuie d'arrivée ou de départ du tirvaal ;

- elles puvenut être prises, dnas la limite de 48 heures, qu'il y ait ou non accord enrte les parties, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié, à raison de 2 jrous au puls par semaine.

Puor les salariés employés à tpmes partiel, les ditpniioss du présent alcirte s'appliquent au ptorraa de la mnnyeoe des hueres réellement travaillées au corus des 12 dnriees mios ou, à défaut de cette ancienneté, à ctmepor de la dtae d'embauche.

En cas de rémunération inuacnlt des variables, le slariae à pndrere en considération est la moennye mlesenule des 12 dnreires mois.

Article 42 - Licenciement pour motif économique

L'avenant du 24 juin 2009 pedrnra eefft le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les critères dvanet être rneutes puor fxier l'ordre des liemenciecnts cfeloltics snot définis par l'employeur après csnaltiotoon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du proeesnl dnas le repest de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Ces critères prenent nneatmmot en cpomte les chergas de fillame et en plicrteiuar cleles de paretns isolés, l'ancienneté de svicere dnas l'établissement ou l'entreprise, la siotutian des salariés qui présentent des caractéristiques sciealos randnet luer réinsertion polnfsnsorieele particulièrement difficile, nmeoanmtt des pnornsees handicapées et des salariés âgés, les qualités pnsoleriefuelsns appréciées par catégorie.

Le salarié licencié puor mitof économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas le délai de 1 an à cepmtor de la dtae de rrutupe de son cntaort de travail s'il mftnsiaee le désir d'user de ctete priorité au cours de ctete année.

Article 43 - Indemnité de licenciement

L'avenant du 24 juin 2009 prrenda effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le salarié lié par un catrnot de tvaiarl à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hros la futae grave ou lourde, une indemnité de lemicieniect dnas les cnditnois sieatvuns :

- le salarié diot avoir, à la dtae où le leeccnemiint prned effet, au mnios 1 an d'ancienneté ipruoimnente au scivree du même eyoelmpur ;

- la rémunération brtue senravt de référence au clual de l'indemnité de lincmeieint est le saairle burt mnseuel moyen des 3 direns mios ou des 12 dirernes mios si ce ccual est puls fablavore au salarié.

L'indemnité de lccenmiieet est égale à 1/5 de mios de sariale par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 44 - Indemnité de départ à la retraite

L'avenant du 24 juin 2009 prendra effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2009

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À AJOUTER au salaire brut mensuel moyen
5	0,30
6	0,35
7	0,40
8	0,45
9	0,50
10	0,55
11	0,60
12	0,70
13	0,80
14	0,90
15	1,00
16	1,10
17	1,20
18	1,30
19	1,40
20	1,50
Au-delà de 20 années	+ 0,10 par année supplémentaire

Article 45 - Commission paritaire nationale de conciliation

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Mission

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs susceptibles de se produire entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition

La commission est composée :

? pour le collège salarié : de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;

? pour le collège employeur : d'un nombre de représentants ne dépassant pas celui du collège salarié.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Modalités de saisine

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'organisation représentative saillante du présent avenant.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête et entend les parties.

Délibérations

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties au litige devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties au litige ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

Article 46 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le texte de la présente convention, de ses annexes et annexes sera déposé en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi que un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

Article 47 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les conditions d'adhésion à la présente convention collective sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail.

Article 48 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les parties susdites sont d'accord pour donner l'extension
de la présente convention, annexes et avenants conformément

à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 1995.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant du 16 mai 1961 portant institution d'un régime de retraite complémentaire pour les salariés des commerces de l'ameublement

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nitoanlae de l'ameublement ; Scinyadt général de l'ameublement et de la décoration et des pnrioesofss s'y ranttaceht ;
Syndicats signataires	Fédération nniloatae des teulalrravis du bios et peaitrs smilrieais CGT ; Sindcyat nioaantl des ingénieurs et cerads du bâtiment et du bios CGT ; Fédération nanoatlie des employés et cdaes CGT ; Fédération ntlaniaoe des tivalaeurlrs du bâtiment et du bios CGT - FO ; Fédération des employés et crdeas CGT - FO ; Fédération nialtanoe des tllairveuars du bâtiment et du bios CGT - FO ; Fédération française des sdctaynis du bâtiment, des tuvaarx publics, du bois, de l'ameublement, des carrières et des matériaux de ctnoocuristn CTFC ; Fédération française des saydnicts chrétiens des employés, thninceces et anegts de maîtrise CTFC ; Fédération française des sntdayics des ingénieurs et creads CTFC ; Sniydcat naantiol des crdaes de l'ameublement CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent ananevt à la cevintonon nnataoile de l'ameublement (5 décembre 1955) vsie les eeiresnprts exerçant sur le tiirretore métropolitain une activité classée dnas la steicon ci-après de la nerlutmcnoae des activités économiques tlele qu'elle résulte du décret n° 59-534 du 9 aivr 1959 :

Socetin 76

Gupore 760 :

Riubqre 760-2 : Cemcmore de mbulees et d'articles d'ameublement d'occasion : brocanteurs.

Gopure 763 :

Riqubrue 763-0 : Cemomcre du meblue et d'objets en bois.

Riqubrue 763-1 : Commrcee du muelbe et d'objets en bios - muebels nfeus et atecrlis d'ameublement et de litriee (avec ou snas arelicts de literie).

Rquurbie 763-2 : Décorateur d'ameublement (commerçant).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent aavnent a puor obejt d'instituer une rtatreie complémentaire puor le pnenesrol visé à l'article 3 ci-après.

Article 3 - Conditions d'affiliation

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Sont affiliés au régime complémentaire de rateitre les salariés aynat aneitt l'âge de 21 ans.

L'affiliation ne puet ttoueiofs aivor leiu aanvt l'accomplissement d'une période de service, dnas une ou piurlesus entreprises, dtie période probatoire, d'une durée de 1 an, réduite à 6 mios puor le persnnoel ouvrier.

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le régime de rtreitae visé par le présent aneavn est alimenté par une ciooatsitn à la carhge des entresrpies et des salariés.

Cette coitotiasn est calculée sur la rémunération senavrt de bsae au cluacld du vrnemeset frioriatafie sur les salaires, institué par l'article 231 du cdoe général des impôts.

Toutefois, puor le psenneorl affilié au régime de rteairte des cadres, la fcoatirn de rémunération supérieure au pnfload de la sécurité silacoe ne dnnoe pas leiu au vrnmseeet de la cistaoiton prévue au présent avenant.

Le tuax de cistaoiton cttuneoacrl est fixé à 4 % répartis à parité etrne l'employeur et le salarié.

La coribtuoitnn du salarié srea rteenue sur cahque paie.

Article 5 - Services passés

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les ainnecs salariés anyat atitent l'âge de la ratreite tel qu'il est prévu par le règlement des itninosttius désignées ci-après bénéficieront de la retrriee complémentaire aevc efeft à la dtae d'entrée en vueuigr du présent avenant.

Article 6 - Choix de l'institution

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les sigianaerts cenneivoit que les esriepnetrs drevnot adhérer à l'une des duex cissae ci-dessous désignées :

- ARGR (association générale de la rritetae par répartition), 10, rue du Colisée, Pairs (8e) ;

- CRSRIE (caisse ietoelnrennsosprlfie de rritaae par répartition du Sud-Est), 26, rue Edouard-Delanglade, Malrlseie (6e).

Le cohix de la csiase résultera d'un acrocd entre les représentants

Article 9 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

L'affiliation des etrpniseers à l'une des duex caisess de rteirate visées par le présent aavennt dvera perrnde efekt au 1er jlueilt 1961.

Article 7 - Dispositions administratives et financières

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Une cntivnooen passée avec les ititnoinstus ci-dessus désignées fixrea :

a) Le tuax réel d'appel de la coiaittson ;

b) Les cntoidnis soeln lseuqelles seront, dnas tuos les cas, validés les srevceis acociplmcs dnas les eiesperrtrs rvaalent du chmap d'application défini à l'article 1er.

Le fdnos scaiol se rptnparaot au négoce de l'ameublement frea l'objet d'une gitsoen piiiartre spéciale.

Article 10 - Durée - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent anevant est cnclou puor une durée de 5 ans à deatr de son entrée en vigueur.

A l'expiration de cttee période, il se renuerlveloa d'année en année par tactie reconduction, suaf dénonciation par l'une des prtieas siartgaines effectuée avec un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation dvrea être notifiée par lrtete recommandée avec accusé de réception et adressée à tetuos les oitrnagnaisos sidnyecclas signataires.

Le présent anevant srea rsbavleie à tuot mnmoet par acorcd des peatirs signataires.

Article 8 - Entreprises ayant adhéré antérieurement à un régime de retraite

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les ernpsetires aaynt adhéré avant la dtae d'application du présent avnnaet à une itotiinustn de reatrtie aurtte que la l'AGRR ou la CIRSRE ne sreont pas tneues de cenghar d'institution.

Au cas où luer tuax de coiaittson sariet inférieur au tuax réel déterminé conformément aux disonitispos de l'article 7, eells dnroeyt le porter au niaveu de ce denreir à ptarir de la dtae d'application, snas modfieir la répartition antérieure ernte eouplmyer et salariés.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent anvenat srea déposé au coenisl de prud'hommes, siotecn du commerce, de la Seine.

Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNMOECYM ; FNA ; SGAD.
Syndicats signataires	CDFT ; FEC CGT-FO ; FAETCM CTFC ; Sydcaint niantaol des ceadrns du cermmoce et de la doriisutitbn CGC.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2005

Cet avanent modifie le cmahp d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du ttire de la contnveion cvilolette du négoce de l'ameublement, readnnt aibpclplae l'accord de prévoyance aisini que ses antvnaes sur l'ensemble du tirertrioe national, dnot les DOM, ernte les eeryoupmls et les salariés des pnroeofiss dnot l'activité pnelfisnorosele eiucvxlle ou picnraplie est référencée dnas la nueoracntmle d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 suos les cedos NAF sutainvs :

ACTIVITES ERTANNT	
dans le chmap d'application de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de lenirirmaus	52.4 J
Commerce de détail de tapis et meeottuqs	52.4 U
Commerce de détail de mublees et sièges en vannerie	52.4 J et H

Centrales et guetonrpms d'achats des professions visées par la présente ctoennovin	51.1 U
Commerce de gors en amelbnmeuet	51.4 S
Intermédiaires du commerce en mbueles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations sieacydnls d'employeurs des professions enratt dnas le cmhmap d'application de la présente ctivnnoeon	91.1 A
Location de meeuuls et sièges	71.4 B

Article 1er - Prestations assurées

Les dionsiptisos du présent acorcd enrtnet en vuuiger le 1er jlueilt 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Le pneoesrnl des esnprteeris définies au chmap d'application ci-dessus bénéficiera orlieabmiognett d'un régime de prévoyance asranust les posnatierts staeuivns :

- veesermnt d'un captail décès ;

- vmereesnt d'indemnités journalières complétant cleles de la sécurité scilaoe ;

- vsreneemt d'une rntee d'invalidité ;
- vnemesert d'une rntee d'éducation OICRP ;
- vereesmnt d'une rente de cnionjot suaiuvrvt OCIRP.

Article 2 - Garanties décès et invalidité permanente totale

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

En cas de décès du salarié, il est versé au bénéficiaire les patntiseros snutveias si le salarié était :

- célibataire : 75 % du tetrnmaiet aennul burt ;
- marié, veuf, divorcé, snas pseornne à crgahe : 100 % du terentiamt aunenl burt ;
- célibataire, marié, veuf, divorcé, anyat au minus une porsnene à chgare : 125 % du tamerenitt anenul burt ;
- majoration par ponsnree supplémentaire à crghae : 25 % du teitermnat aunnel brut.

Il est précisé que snot considérés cmome étant à la cahgre du salarié tuos les etnnfas visés à l'article L. 566 du cdoe de la sécurité sacolie ainsi que les personnes, atnensdacs detrics de l'assuré, répondant aux cioodintns de l'article 196 du cdoe général des impôts.

Garantie invalidité aolbsue et définitive (invalidité de 3e catégorie)

Tout salarié considéré comme idnvilae et étant dnas l'obligation d'avoir rurceos à l'assistance d'une tciree ponresne puor les atces de la vie courante, bénéficiera d'un caipatl égal à 100 % du ciaptal tel que prévu ci-dessus.

Garantie dulboe eefft

Lorsque, après le décès du salarié assuré, le connoijt savvinrvt décède à son tuor aolrs qu'il rsete un ou puiriluses efatnns à charge, ceux-ci bénéficient du veneermst d'un cipaatl égal à 100 % de cueli versé au moment du décès du salarié.

La gantarie dubloe effet iinertenvt en cas de décès du cnjnoiot ou du pnaiatre lié par un Pcas srvinvnt postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à cluei du salarié, le cinnoijt ou le pneairtrae lié par un Pcas ne dveoint être ni mariés, ni liés par un Pcas au juor de luer décès (1).

La paoeitrstn dloube effet est égale au cptiaal décès du salarié. Elle est répartie par ptras égales ertne les enfans à cahgre du conionjt ou du peirtanare lié par un Pcas qui étaient ialniemtniet à la crgahe du salarié au juor de son décès.

Le veremset de ce capital est subordonné au juor du décès ou du pairetarne pacsé par un Pcas à l'existence efeiftvce du cotnart d'adhésion dnot relaevit le salarié décédé.

*(1) Parahagpre elxcu de l'extension en tnat qu'il méconnaît le piinrpe d'égalité.
(Arrêté du 31 jiluel 2012, art. 1er)*

Article 3 - Garanties incapacité de travail et invalidité

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Le régime incapacité de travail, en relais aux oiotlginbas de

miiatenn de salaire, fiat immédiatement stue aux ganraties isseus de ces obligations. En ce qui crenocne le perseonnl ne bénéficiant pas des grtaanies de mintaein de slirae (ancienneté insuffisante), une fscirhnae fxie et coiuntne de 90 jorus est appliquée à caqhue arrêt.

Le monnat de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du sariale brut, déduction fitae des peroiatnss versées par le régime général de sécurité sociale.

Au memont du cmesaslnet en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rntee tirlmreelitse se sutbituse à la gnaiatre incapacité taeorpmrie de travail. Son manotnt est fixé à 75 % du saalrie brut, déduction ftaie des pttrseioans en espèces versées par le régime général de sécurité sociale.

En cas de celnaesmst en 1re catégorie, la protitesan complémentaire sivere éventuellement teint cmtpoe du sailare piartel d'activité puor ne pas dépasser au toatl ce qui airaut été octroyé à un iadnlive de 2e catégorie tnat par le régime de sécurité slcioae que par le régime complémentaire.

Le tuax prévu au 2e alinéa ci-dessus srea porté à 90 % du sliraae burt suos déduction des ptitesraons versées par le régime général de sécurité saolice au ttire de la législation sur les aicenctds du triaavl ou maaldeis professionnelles.

En ttuoe occurrence, l'indemnité prévue ne puet croniude l'intéressé à pvceroier une rémunération supérieure à cllee qu'il aaiurt perçue s'il aaivt purosivui son activité.

Le cantrot d'adhésion colcnu en fictnoon du présent acitltre dvrea sulipter qu'en cas de résiliation puor qlueque csauve que ce soit, les psirtteoans complémentaires incapacité de tvaairl ou rntee d'invalidité ciennountt d'être severis à lures bénéficiaires, à luer nvaeiu atteint.

Le srliaae de référence srenvat au caucll des indemnités journalières et rntee d'invalidité nées de la gnartaie incapacité/invalidité est le silarae burt myeon des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de bsae déterminée au mmeont de l'arrêt est revalorisée en fonction des inedics définis puor l'ensemble des ptaiptcrnias de l'AGRR-Prévoyance, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rntees d'invalidité.

Article 4 - Rente d'éducation

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Une rntee d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dnas les cindontios prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dnas une ceivoonntn cocnule puor son apaitoipcln ernte l'OCIRP et l'AGRR-Prévoyance.

Elle est versée sur les bases ci-dessous puor cuhaqe enfant, dnas les cdniontios sevnutias :

Au cnonoijt siunvrvt non déchu de ses drotis pntreraaux ; à défaut, au tuetur ou bien, avev l'accord de celui-ci, à la peronse aanyt la chrgae ecftifeve des enfants.

Elle gaainrnt une aoilaltocn dnot le maotnnt est fixé à :

- 3 % du sarlaie auennl burt par ennfat à caghre de mions de 7 ans ;

- 5 % du salraie anneul burt par enfnat à crgahe de mnios de 13 ans ;

- 7 % du salriae auennl burt par enfnat à cgrghe au-delà de 13 ans, jusqu'à son 26e aevisarnire en cas de piurotuse d'études.

Article 5 - Rente de conjoint survivant

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

La rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément est accordée dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.

Le décès du salarié survient au profit de son conjoint, ou parent lié par un Pacte, ou conjoint survivant au sens :

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d'un taux de 4 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint l'âge légal de départ en retraite complémentaire ;

- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne peut pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du ou des régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu'ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, rattachés :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et ce, sous condition ;
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et techniques dispensés pendant les temps de travail, dans des organismes publics ou privés de droit et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou inscrits de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement et services d'aide par le biais de personnes handicapées ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacte ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur part n'est pas tenue au moment du décès d'une pension alimentaire.

5.1. Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la

définition de l'enfant à charge précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans condition jusqu'au 21e anniversaire (au lieu du 18e anniversaire).

Elle est égale à 50 % des droits reconstruits (calculés sur la base d'un taux moyen de 4 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5.2. Catastrophe en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint, ou de partenaire lié par un Pacte, ou de conjoint prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

Article 6 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de départ AGIRC, dans la limite de 90 % du redressement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rejets d'éducation sont revalorisés chaque année sur décision du conseil d'administration.

Article 7 - Organisme gestionnaire et comité de gestion

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er juillet 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les entreprises relevant dans le champ d'application de l'accord de participation de prévoyance cité à l'article 1er sont tenues d'affilier leur personnel à l'AGRR-Prévoyance, institution agréée par l'arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime au moins équivalent, par garantie, à la date de signature du présent accord.

Un comité de gestion, constitué par les représentants du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les 6 mois qui suivent la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

Article 8 - Date d'effet du présent accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er juillet 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er juillet 1989.

Article 9 - Dépôt du présent accord

Les doinspostis du présent aroccd ertnnet en veuugir le 1er julelit 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Le tetxe du présent aorccd pitriaare de prévoyance srea déposé à la detcroiin départementale du taiavrl et de l'emploi, ansii qu'au secrétariat du gfrfee du conseil des prud'hommes de Paris, dnas les cniintdioos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlnloitaae du négoce de l'ameublement (FNA) ; Sciydant général de l'ameublement et de la décoration (SGAD) ; Siadycnt naioantl du crmocmee de l'équipement de la maoisn (Syncomem).
Syndicats signataires	Fédération des seeicrvs (CFDT) ; Fédération naotinale de l'encadrement cmermeocs et services, activités cnoexnes (FNECS) SNCCD - CGC ; Fédération des employés, cdaers et aengts de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le présent avnneat détermine les dsootisnpiis particulières aaeppbclils aux salariés caerds des erinesrpets cmpseiros dnas le chmap d'application toarrireitl et peoennoisrfl de la cnvoitoenn cvoetlclie nolaanite du négoce de l'ameublement.

Cet avenant complète les dpisionisots générales de ldiate cetovniionn collective.

Article 2 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La ctaoiilcsfsan des careds fgirue en aennxe I à la présente ctioennvon (1).

Article 3 - Période d'essai

L'avenant du 24 juin 2009 perrdna effet le 1er jilelut 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

3.1. Eeangmnet et période d'essai

Le ctnaort de travail, établi par écrit, précisera nomamnt la fonction, la qualification, le leiu d'exercice du travail, le cociefenit hiérarchique, les aptminoenepts garantis, les éléments contfuiisttis de la rémunération et la durée de tvairal du cadre.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sagte intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cttee dernière de puls de la moitié.

Le crntoat de traavrl n'est cnolcu définitivement qu'à l'issue d'une

Article 10 - Agrément du présent accord

Les dinoospisits du présent acrcod enrtet en vuivegr le 1er jiellut 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les ptireas sianartegis s'engagent, dnas le cdare de l'article L. 731-9 du cdoe de la sécurité sociale, à eecffuter les démarches nécessaires puor oebtinr l'agrément du présent acorcd pirartiae de prévoyance.

période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le crntoat de trvaail le prévoit, cette période puet être renouvelée une fois, puor une durée tltoae (période itianlie puls renouvellement) au puls égale à 6 mois.

Ce rmnlveouenleet diot farie l'objet siot d'une ntoitfocaiin écrite, siot d'un anveant signé des duex pterias iuinqandt le motif, qui diot être rsemie à l'intéressé au monis 2 smeeains anvat la dtae de fin de période d'essai initiale.

3.2. Délai de prévenance dnarut la période d'essai en cas de ruputre

Durant la période d'essai du cadre, la durée mimnilae du délai de prévenance en cas de rrupute est fixée cmmoe siut :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jorus	24 hereus
8 jruos ? (p) < 1 mios	48 heuers
1 mios ? (p) < 3 mios	2 smaeains
(p) ? 3 mios	1 mios

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 juors	24 heerus
(p) ? 8 jours	48 heuers

3.3. Période d'essai des cntratos à durée déterminée

Pour les cderas tateiurlis d'un crotnat à durée déterminée, la période d'essai est calculée soeln les modalités définies légalement, siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par sanmiee dnas la liimte de 2 semeians loqsure la durée ininiemlntat prévue du cnatort est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les artues cas. Cttee période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 4 - Durée du travail

L'avenant du 24 juin 2009 pnrrda efeit le 1er jllieut 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les diiosipnstos légales rleaetivs à la durée maalixme du tivaarl s'appliquent, siot 44 hereus par saimnee en mnneoye sur 12 sinaemes consécutives.

L'hoaire de tvraail puet crndemopre des dépassements inhérents à la fooicntn dnas le crade d'un hariroe frfaioiarte mnsueel iircsnt au crtoant de travail. Dnas ce cas, la rémunération mlneluese diot être au mnios égale à celle qui résulterait de l'application du salraie mmiiunm et des mnaaoirotjs puor herues supplémentaires, snas préjudice de l'application des ropes compensateurs.

Article 5 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

A. - Les salariés pmorus crades dnas la même erinptesre et qui bénéficiaient, dnas luer stuatt antérieur, d'une pmrie d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des csuelas générales, vnoeit ctete pmire intégrée dnas luer rémunération burte mensuelle. Luer sraalie réel ne puet pas être inférieur au sarlaie minmia covnttenoenil de luer noeavuu cenioiecffft augmenté du moantnt de la pmrie d'ancienneté dnot ils bénéficiaient aanvt luer promotion.

B. - Dnas le cas où aucnue pmrie spécifique puor son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera de 1 juor de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté, et 2 jruos après 10 ans d'ancienneté.

Article 6 - Indemnisation du fait de maladie ou d'accident de travail

L'avenant du 24 jiuin 2009 pnrrreda eeffft le 1er jlueilt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

6.1. Malidiae

Tout carde aaynt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de tvlaareilir du fiat de la mdaalie reçoit, à ceptmor du piemr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mtnoant s'ajoute aux pniasotors versées par ailulres par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à asreusr au salarié malade, en foonticn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son slaiare pnanet les 30 pmereris jruos d'arrêt et 75 % pdnanet les 30 jruos suivants, de 2 ans à minos de 5 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son sriaale pnaendt les 30 pemeirrs jorus d'arrêt et 90 % pednant les 30 jruos suivants, de 5 ans à mions de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son slaraie pndeant les 60 pmereris jruos d'arrêt et 90 % pednant les 30 jruos suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Acecndits du taavirl ou maialde professionnelle

Tout carde qui est dnas l'incapacité de tleavrilar du fiat d'un andceict du tvraail ou d'une maliade poselsnfrnlloe reçoit, à cmotepr du preiemr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mtnonat s'ajoute aux ptiroanstes versées par ailuelrs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à asreusr au salarié accidenté, en fniooctn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son saralie pndeant les 30 preirems jruos d'arrêt et 90 % pnndaet les 30 jruos svuntias s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son siarlae penandt les 60 pirreems jorus d'arrêt et 90 % pndent les 30 jruos suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Les dissiopoints des atelrics 6.1 et 6.2 s'appliquent suos réserve de cleels cnunteeos dnas l'accord ienioessnoftrpnerl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de munilsaeistaon du 19 jaiwner 1978 lqusore ces dernières snot puls favorables.

Pour le ccual des indemnités complémentaires, il srea tneu cpotme des indemnités déjà perçues par l'intéressé darunt les 12 mios antérieurs de tllee srtoe que, si plueiurss acebsns puor maadile ou ancedcit ont été indemnisées au curos de ces 12

mois, la durée tatloe d'indemnisation ne dépasse pas cllee aabplcplie en vteru des diosntsiipos ci-avant.

Le silarae versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sclioae et de l'indemnisation cetnnnioolenlve anisi définie, ne puet être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il aviat travaillé peandnt la même période.

Toutefois, en cas de rémunération inncluat des variables, la prtaie vblarie à pnerdre en considération est la moynene meuesnle des 12 dneerirs mois.

6.4. Ces régimes iminteriedans snot complétés par les dsinpioisots du régime de prévoyance tel que prévu par aocrd de branche.

Article 7 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle puet être réduite d'un cmmoun acrocd entre les periats sloen les dioptissoins prévues à l'article 41 des cluases générales.

Pnanedt la période de préavis, les cardes snot autorisées à s'absenter si nécessaire puor rhhrecece d'emploi, pdeannt un nrbone d'heures égal cuhqae mios à 50 heures. Ces acbeness ne doenonrnt pas leiu à réduction de rémunération.

La répartition de ces acbeesns se frea d'accord aevc l'employeur ; elles pronurot être regroupées en une ou plusreus fois.

Article 8 - Indemnité de licenciement

L'avenant du 24 jiuin 2009 prnerda eeffft le 1er juleilt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le crade lié par un catnrot de tarival à durée indéterminée et qui est licencié par son eployumer a dirot à une indemnité de leiiencmmnet dnas les cnioiodnts savetuins :

- il diot aivor bénéficié d'un driot à délai congé ;

- il diot avoir, à la dtae où le lcieimenncet penrd effet, au mnois 1 an d'ancienneté snas iurtoneprtn au siecvre du même eoplmeuyur ;

- le salraie pirs en considération puor le cclaul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dnreeirs mios précédant le lmieniceect ou, seoln la fruolme la puls aegntvuaase puor l'intéressé, le tiers des 3 dreinres mois, étant enndetu que, dnas ce cas, toute pmrie ou gctafotaiirin de caractère anneul ou eixeonntcpel qui auriat été versée au salarié pnaaedt cette période ne sareit psrie en coptme que pro rtaa temporis.

L'indemnité de lnceecmineit est égale à 1/5 de mios de siarlae par année révolue d'ancienneté, aequul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 9 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans le cas du départ à la riaerte d'un salarié, les dinsiiisotpos législatives et réglementaires en vgueuir s'appliquent, en pilacirteur les setvianus :

- les caedrs peuvent, à piatrr de l'âge mnuiimm ruqies par les textes, bénéficier d'une penoisn viesliesle au tuax pilen s'ils jsefuntiit de la durée nécessaire de cotisation, à tuax réduit dnas le cas contraire. Le cdrae est tneu de prévenir l'employeur 2 mios anvat la dtae de son départ de l'entreprise ;

- l'employeur puet mtrtee fin au cnaotrt de tiraavl d'un crdae anayt atteint l'âge de 65 ans et jtfasniit de la durée de caitotosin nécessaire puor bénéficier de la rtireate à tuax plein suos réserve d'en asveir ce crade dnas les 6 mios précédant la dtae d'effet de la msie à la retraite.

Le srlaiie pirs en considération puor le cacull de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 drinrees mios précédant le départ en retrtiaie ou, solen la fmluore la puls asatvngaeue puor l'intéressé, le tiers des 3 dienrres mois, étant edtnneu que, dnas ce cas, ttoue pirme ou goiritcfaaitn de caractère auennl ou exeitonnpcl qui aiurat été versée au salarié pnednat cette période ne saeirt prise en cmptoe que pro rtaa temporis.

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au silraae burt musneel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et puls	6,00
Au-delà de 30 années	+ 0,20 par année supplémentaire

Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois

Article 10 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La mtdioaficoïn qui cnoncree le leiu ou le crade géographiqe de tavaril et qui imopse un canhmeeqnt de résidence drvea être notifiée par écrit.

Un délai de 6 saemines srea accordé au cadre aifn de lui petetrme d'organiser dnas les mrleelies cinnidoots sa muiitoan et son cnamheeqnt d'affectation géographiqe.

Luorsqe le leiu de tairavl fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une moiidicatfn prévue ou non par le ctraont de trviaal et nécessitant un ceanemghnt de résidence, les fails justifiés de déménagement asini que le vgoaye de l'intéressé et de sa flamile (conjoint et pnoserens à charge) snot remboursés par l'employeur, après arccod préalable ernte ce direner et l'intéressé.

Les ctniindoos dnas lqellsuees s'effectuera ce taenrfsrt snot réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, ptcaortaiipn à des frias de réinstallation indispensables, etc.).

Ces dtisonsipois ne snot pas aipbapclels aux cedras débutants pannedt la première année.

Lorsqu'un mmebre du pseonnerl d'encadrement est appelé à ouccepr un poste dnas un établissement situé hros du trtroiere à la sutie d'un emangneegt ou d'une mutation, il srea établi, anvat son départ, un crnaott écrit qui précisera les ctiodinns de cet egmngneeat ou de ctete mutation.

Puor l'application des culseas de la présente convention, l'ancienneté aciusqe hros de la métropole entre en lgine de cptome lros de la réintégration de l'intéressé dnas les memrebs du pnroeensl d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Article 11 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Au curos du denerir trirtesme 1995, les sntigiraeas du présent avaennt s'accordent puor egnager des négociations patnrot sur la caslue de non-concurrence.

Fiat à Paris, le 31 mai 1995.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaltaioe du négoce de l'ameublement (FNA) ; Sincyadt de l'équipement de la moiasn (SEM).
Syndicats signataires	Fédération naitnoale de l'encadrement du crcomeme et des seivrces (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des sreviecs CDFT (FDS-CFDT).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

En tant donné les mutations et les développements de certains métiers au cours des années du secteur de l'ameublement, l'évolution des orientations du travail, le présent accord détermine les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession. A cette fin, il remplace au sein du système de classification établi à partir des définitions d'emplois dérivées inspirées des arrêtés Proadi par la mise en place d'un outil de classification approprié, en établissant un classement des métiers basé sur les critères classants.

TITRE Ier : Principes de la méthode de classification

Article 1er - Reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Cette reconnaissance du professionnalisme s'appuie sur une analyse des métiers de la branche. Le métier est un ensemble d'activités nécessitant la mise en œuvre de compétences communes ou identiques. Ainsi, pour effectuer la classification des métiers, il convient de s'attacher aux activités exercées.

Afin d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sein de la branche professionnelle, cette classification des métiers de classification, eux-mêmes subdivisés en niveaux.

A titre de référence, une nomenclature des métiers a été établie pour le secteur d'activité du secteur de l'ameublement. Cette nomenclature n'est pas exhaustive. Elle pourra être complétée par les insertions suivant les particularités de l'orientation (nomenclature en annexe).

Article 2 - Positionnement des métiers dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

La présente classification est établie sur la base d'une grille unique applicable à tous les métiers de la branche.

Cette grille comprend des groupes de caractéristiques qui vont en progressant de 1 à 9. Le groupe est l'ensemble à l'intérieur duquel les activités exercées sont appréciées selon les critères classants. Ainsi, chaque métier est classé dans un, voire plusieurs groupes.

Article 3 - Critères classants

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les activités partent de la classification dans la grille des métiers de la branche et des emplois de l'entreprise sont appréciées à partir de cinq critères classants ayant chacun la même importance.

Ces critères classants sont les suivants :

L'autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

Les connaissances (formation et expérience) : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requises dans l'exercice des activités, qu'elles soient issues de l'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

La complexité des activités à réaliser : nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et type d'actions, de réflexions que nécessitent les situations rencontrées pour être traitées.

L'impact : caractère et impact des effets positifs par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la mission du service et/ou de l'entreprise.

L'information et la communication : modes d'échanges d'information et de négociation, écrits ou oraux, internes ou externes, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi.

Article 4 - Possibilité d'adaptation des critères

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les entreprises peuvent ajouter aux cinq critères classants prévus par la branche d'autres critères classants, dès lors qu'elles respectent les 3 principes suivants :

- les critères classants utilisés ne peuvent être tous égaux entre eux pour apprécier la complexité des emplois ;

- tout nouveau critère classant est pris en compte pour l'appréciation du classement s'il est applicable à la totalité des emplois présents dans l'entreprise ;

- le choix de nouveau(x) critère(s) classant(s) doit faire l'objet d'une consultation auprès de la commission technique de classification, et d'une information auprès du groupe technique de classification.

Article 5 - Positionnement dans les niveaux

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

A l'intérieur de ces groupes, sont fixés des niveaux. Les différents niveaux reflètent l'évolution progressive du salarié dans l'exercice de son emploi : la maîtrise puis ou moins grande des compétences requises et nécessaires dans l'entreprise.

Le nombre de niveaux diffère selon les groupes. Cette classification comprend 25 niveaux répartis de la façon suivante :

- dans les groupes 1 à 7 : 3 niveaux par groupe ;

- dans les groupes 8 à 9 : 2 niveaux par groupe.

A ces niveaux, sont rattachés des minima salariaux. Ces minima sont définis par la branche.

TITRE II : Dispositif de mise en place de la classification

Article 6 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

La branche professionnelle du secteur du négoce de l'ameublement, pour tenir compte de la grande diversité des entreprises de la profession (structures de type PME et grandes organisations), a défini certains métiers spécifiques de la profession sous la forme d'emplois-repères. Ces emplois repères sont rattachés à des groupes au palan professionnel.

Ces emplois repères concernent les métiers de base de la branche professionnelle et sont présents dans la quasi-totalité des entreprises, enfin ils constituent le plus important volume d'emplois du secteur.

Ces emplois repères sont les suivants : agent administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, chef de dépôt, chef de rayon, directeur de magasin, ébéniste, magasinier, technicien SAV, vendeur.

Le classement de ces métiers sera :

- celui déterminé par le présent accord pour les emplois repères ;
- pour les autres emplois, par le classement fait par les entreprises dans l'un des groupes de classification.

Le classement du salarié dans son métier sera déterminé par l'évaluation des compétences acquises par rapport à ce classement pour la tenue du métier.

Deux situations sont à distinguer quant à l'application par les entreprises de la présente classification :

- les entreprises ayant déjà une grille de classification interne qui satisfait les critères de classement vérifier la conformité de leur grille avec la classification professionnelle. Elles pourront alors procéder par transition ;
- les entreprises ne disposant pas de grille de classification interne basée sur les critères de classement procéder au classement de leurs emplois en application du présent accord. Elles devront veiller à s'appuyer sur une description des métiers et des activités qui caractérisent l'entreprise.

Période transitoire

Article 7

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente classification devra être classé par référence aux

groupes de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

La mise en place progressive de cette nouvelle classification nécessitera un délai minimum de 18 mois après l'extension.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit au terme de ce délai. Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions contraires au sien des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente classification devra être classé par référence aux groupes de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de la nouvelle classification, les parités décident d'augmenter le délai maximum après l'extension, pour son application.

L'arrêté d'extension ayant été publié au Journal officiel du 10 août 2002, les dispositions de l'avenant "Classification des emplois" s'appliqueront donc de plein droit à partir du 1er juillet 2004.

Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions contraires au sien des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

Article 8 - Commission et groupe national techniques de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Dans le cas où l'entreprise souhaite d'autres critères classants, étendre la classification à des emplois ne figurant pas au présent accord, classer des métiers autres que les emplois repères, il sera mis en place une commission technique de classification.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les consulte sur les modalités de mise en œuvre de la commission technique de classification, et dans les entreprises dotées de représentants d'organisations syndicales, les modalités de mise en œuvre de la commission technique de classification de consultation de l'objet d'une négociation.

La durée d'existence de la commission technique de classification sera liée à celle de mise en place de la classification de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur devra le consulter individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification. Il pourra prévoir de constituer une commission technique de classification.

Lors de la mise en place effective, le salarié devra une note écrite précisant le classement de son emploi (groupe et niveau) et les coordonnées de la commission technique de classification. En cas de désaccord, le salarié disposera de 2 mois pour préciser les raisons de son désaccord et l'objet de sa

demande.

Les questions concernent la mise en place de cette classification qui n'auront pas trouvé de règlement satisfaisant au niveau de l'entreprise sonnet sseimus au groupe theqcinue nointaal de classification, qui se réunira durant les 5 premières années, tous les 6 mois pendant les 2 premières années et une fois par an par la suite.

Le groupe technique national de classification sera composé, d'une part, de deux représentants par entreprise syndicale de salariés signataires et, d'autre part, d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales, afin de respecter le paritarisme. Les formes particulières des représentants seront prises en compte dans les modalités définies à l'article 11 des clauses générales de la présente convention collective.

Article 9 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les négociations du présent accord commenceront de se rencontrer

Annexe A du 17 janvier 2001 relative à la nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Tous les métiers indiqués ci-dessous sont applicables aussi bien au meuble qu'à l'électroménager. Lorsqu'ils sont particuliers à l'électroménager, cette mention est indiquée.

FILÈRE	EMPLOI	
Vente commerciale	Acheteur(trice)/chef poudoir	
	Animateur de ventes	
	Caissière	
	Responsable de rayon	
	Directeur(trice)/responsable commercial	
	Directeur(trice)/responsable de magasin	
	Directeur(trice) d'exploitation	
	Directeur(trice)/responsable des ventes	
	Hôte/hôtesse d'accueil	
	Standardiste	
Technique	Télévendeur(se)	
	Vendeur(se)-conseiller	
	Vendeur(se)-preneur d'ordre	
	Architecte d'intérieur	
	Couturière	
	Décorateur	
	Dessinateur	
	Ebéniste	Hôte/hôtesse SAV électroménager
	Étalagiste	
	Hôte/hôtesse SAV meuble	Poseur d'antenne

Annexe B du 17 janvier 2001 relative à la liste des emplois repères du négoce de l'ameublement

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Agent de nettoyage (groupe 1)

Exécuter les travaux d'entretien et de nettoyage.

Agent administratif (groupes 2 et 3)

Classer, vérifier les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise. Effectuer l'enregistrement de données.

Caissière (groupes 2 et 3)

Encaisser les règlements de ventes, poitruds et services et renseigner les clients.

Chauffeur-livreur (groupe 3)

Les 3 ans suivent la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments conclus par le groupe technique national de classification.

Et tous les 3 ans à l'occasion d'une réunion, les représentants commenceront de procéder à un bilan de son application et à une analyse de l'évolution des métiers.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du gffere du ceonisl de prud'hommes de Paris, et en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

	Menuisier	Responsable de groupe technique
	Responsable SAV meuble	Responsable SAV électroménager
	Tapissier	Technicien SAV électroménager
	Technicien de manutention	
	Technicien SAV meuble	
	Vernisseur	
Logistique	Agenceur	
	Cariste	
	Conditionneur	
	Chauffeur-livreur-monteur	
	Chauffeur-livreur-installateur (SAV)	
	Livreur	
	Livreur-monteur	
	Magasinier	
	Manutentionnaire	
	Monteur	
	Préparateur de médicaments	
	Responsable de dépôt	
	Responsable de livraison	
	Surveillant	
Filière administration, gestion informatique	Agent administratif	
	Agent d'espace commercial	
	Agent de nettoyage	
	Analyste programmeur/assistant de gestion	
	Assistant mercio	
	Chargé des affaires juridiques	
	Directeur, responsable technique marketing	
	Chef comptable	
	Comptable	
	Contrôleur de gestion	
	Juriste	
	Responsable administratif	
	Responsable du personnel	
	Secrétaire	

NB : Cette nomenclature définit les métiers de base de la profession. Des activités particulières d'organisation ou d'activité peuvent circuler des métiers à compléter cette liste par des métiers qui leur sont propres.

Acheminer, préparer, monter, les installer, les encaisser.

Chef de dépôt (groupes 5 et 6)

Administrer le dépôt, assurer sa gestion sur le plan des flux de marchandises et animer une équipe.

Chef de rayon (groupes 5 et 6)

Administrer un rayon, assurer sa gestion commerciale et animer une équipe.

Directeur de magasin (groupes 6 et 7)

Gérer un point de vente dans le cadre de la politique générale de l'entreprise ou du groupement.

Ebéniste (groupes 3 et 4)

Fabriquer, réparer, entretenir les meubles, et établir les devis.

Magasinier (groupes 2 et 3)

Réceptionner, contrôler et gérer les flux et stocks de produits et

préparer les sorties.

Vendeur (groupes 2, 3, 4)

Technicien SAV (groupes 3 et 4)

Diagnostiquer les pannes, réparer, dépanner les pannes défectueuses et établir le devis.

Informez et conseillez le client. Présentez et vendez les meubles, produits, services sur le lieu de vente ou chez le prospect ciblé et assurez le suivi correspondant. Vendez à la présentation du produit et à l'étiquetage.

Annexe C du 17 janvier 2001 relative à la définition des groupes de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Groupe 1 : les activités de ce groupe impliquent la réalisation de tâches simples et/ou répétitives.

Groupe 2 : les activités de ce groupe requièrent une qualification ciblée aux exigences spécifiques d'un métier.

Groupe 3 : les activités de ce groupe requièrent soit une bonne qualification, soit une qualification permettant d'effectuer des opérations qui dépassent le cadre normal du métier.

Groupe 4 : les activités de ce groupe requièrent une qualification impliquant la maîtrise d'une technique et/ou l'acquisition de compétences techniques.

Groupe 5 : les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une spécialité, ainsi que la maîtrise en œuvre d'une technique au niveau de l'entité dont ils ont la responsabilité.

Groupe 6 : les activités de ce groupe requièrent une qualification

Annexe D du 17 janvier 2001 relative au schéma de la méthode de classification par les critères classants

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Un répertoire des métiers est élaboré, et la hiérarchie hiérarchisée des emplois-repères (ceux étant reconnus comme les plus significatifs dans les différents métiers de la branche).

Aussi, pour un emploi donné la méthode est la suivante :

caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ainsi que la participation à l'élaboration d'une politique ou à la définition des objectifs et moyens nécessaires à sa réalisation plus sa mise en œuvre effective.

Groupe 7 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant l'étude et la résolution de problèmes posés par les clients et nécessitant un niveau d'expertise reconnu, ainsi qu'une expérience et une maîtrise en œuvre des techniques de plusieurs disciplines.

Groupe 8 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer la responsabilité d'une "fonction" sur une partie de l'entreprise. Ils définissent la politique applicable dans leur domaine et s'assurent de sa mise en œuvre concrète sous l'autorité de la direction générale.

Groupe 9 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer une fonction de direction générale sur une partie de l'entreprise, ainsi que la définition d'une politique applicable pour la fonction qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle contribue à l'atteinte des objectifs stratégiques et à l'organisation de sa mise en œuvre.

Les métiers et emplois sont caractérisés par des activités

Ces activités sont évaluées par la méthode des critères classants. Ces activités nécessitent des compétences professionnelles précises de la part du salarié.

Les critères classants permettent de classer l'emploi. Ces compétences professionnelles sont mises en œuvre pour maintenir le salarié.

L'emploi est positionné dans l'un des différents groupes de la grille de classification de 1 à 9. Le salarié est positionné dans l'un des différents emplois de la grille de l'emploi.

Annexe E du 17 janvier 2001 relative au positionnement des emplois

repères de la branche dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

	AGENT de nettoyage	AGENT administratif	CAISSIER	MAGASINIER	VENDEUR	CHAUFFEUR loueur monteur	ÉBÉNISTE	TECHNICIEN SAV	CHEF de dépôt	CHEF de rayon	DIRECTEUR de magasin	GRANDES directions	DIRECTION générale
Groupe 1													
Groupe 2													
Groupe 3													
Groupe 4													
Groupe 5													

Groupe 6													
Groupe 7													
Groupe 8													
Groupe 9													

Annexe F du 17 janvier 2001 relative à la progression des critères classants

dans les groupes de la classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

GROUPE	COMPLEXITE	IMPACT	INFORMATION COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES
1	Les travaux sont simples, siutleecpsbs d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant de courte durée.	L'impact est limité au démarrage de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle sont directes et permanentes.	Contacts avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieur, collègues.	Les instructions sont précises, complètes et détaillées : elles finissent les tâches opératoires.	Scolarité obligatoire.
2	Les situations rencontrées sont rencontrées à l'initiative des salariés adaptés à l'usage et/ou d'expériences similaires.	L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur. L'impact est significatif, et de portée immédiate.	Contacts fréquents avec des nouveaux et des anciens variés.	Les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont fixés, mais les situations ne peuvent être prévues. Le salarié peut faire appel à son expérience directe.	CAP-BEP. Peut être remplacé par une qualification professionnelle.
3	Les instructions à l'interprétation et la cohérence des solutions sont appropriées.	Les activités ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes, mais à la même fonction.	Contacts destinés à former et assister à l'obtention de différents résultats internes.	Les instructions sont données au titulaire de l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.	Double CAP-BEP, BAC. Peut être remplacé par une expérience professionnelle équivalente.
4	Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres. Les situations à travailler et à maîtriser en œuvre n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.	L'impact peut se répercuter sur le niveau des résultats atteint par l'emploi sur une période de plusieurs mois.	Contacts destinés à intervenir ou à finir une mission pas toujours préétablie. Les explications, conseils et instructions peuvent être destinés à influencer un point de vue.	Les instructions générales donnent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens.	BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience ayant un niveau équivalent.
5	Les situations adoptées à des situations complexes et renouvelées couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact est très important et déterminant pour l'activité de la fonction et/ou de l'entreprise.	Contacts ayant pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue parfois différents, portant sur des sujets complexes. Les instructions sont internes.	Les descriptions définissent les buts à atteindre et les contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.	BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
6	Les travaux impliquent un jugement partiel sur des tâches diverses et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme ; leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise.	Contacts entre différents intervenants avec des différences de point de vue, en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales. Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.	BAC + 4. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

7	Les activités caractérisent un développement de soutien oeaiglnris requérant indépendance de jugement, créativité. Elels renvrceuot plsuriues dieipcsnlis de dmiaeons de compétences différents.	Les activités prntoet sur des pmreogrms à meyon et lnog termes, luer iacmpt puet entraîner des conséquences feorts à lnog terme.	Contact ertne différents inreuttceurlas avec des différences de piont de vue sur pblicus laegrs (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les dciietevrs snot générales. Le trluliaite crntobuie detmieecrnt à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	BAC + 4. Puet être remplacé par une expérience pensfonilolrese anyat premis d'acquérir un naeviu équivalent.
8	Les activités iqenmlipt de coihisr etrne différentes siuloonts qui puevent être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation puor luer msie en oeuvre.	L'impact iomrtant et dlrubae sur l'ensemble des dniameos rnlvaeet de l'emploi qui afectfe l'entreprise de façon majeure.	Contacts destinés à cicolienr des potins de vue qui peenvt être très opposés dnas une ptpecrveise d'adhésion à des psnitioos globales.	A ptirar d'une ptiquioie à l'élaboration de llqeluae il participe, le tutlairie dpsisoie d'une lrgae lutditaie de cohix des priorités et meoyns à mettre en oeuvre.	BAC + 5. Puet être remplacé par une expérience polenislrsofene anyat pmreis d'acquérir un naievu équivalent.
9	Les activités caractérisent une oinrottiaen sur la préparation des stratégies de l'entreprise et de pirse de rqsuie dnas les choix.	L'impact est irmtanpot et dlubrae puor les dinmoaes eiesnetlss de l'entreprise. Ses peorjts peqoliuuts pevneut être directement, et puor une lnguae période, affectés.	Contacts destinés à colneciir des pontis de vue qui puenvt être très opposés dnas une psrvepitcee d'adhésion à des ptioosins stratégiques puor le fntenonioecmnt de l'entreprise.	Dans le carde des pelotuqiis et des pmroragems de l'entreprise, le tuartiele diopsse d'une ltdtuaie de cohix des priorités et meoyns à mettre en oeuvre.	BAC + 5. Puet être remplacé par une expérience pfsnliosrneloe anyat priems d'acquérir un nevaiu équivalent.

Accord du 14 janvier 2004 relatif à la modification de l'article 7 de l'accord Classification du 17 janvier 2001

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

L'article 7 est rédigé de la manière sviautne :

Le 1er alinéa est inchangé.

La situe de l'article est rédigée de la manière svtnaiue :

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 14 jjevanr 2004.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaison (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération des sirveecs CDFT (FDS-CFDT) ; Fédération niatnoale du cmroecme et des sieervcs CFE-CGC.

Avenant n 2 du 21 juin 2005 portant révision de l'accord prévoyance du négoce de l'ameublement

Cet avaennt miifdoe le chmap d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du tirte de la cnvetooinn ctvloceile du négoce de l'ameublement, rennadt aciaplalbe l'accord de prévoyance aigni que ses aeatnvs sur l'ensemble du trrieoitre national, dnot les DOM, etrne les emlpoyes et les salariés des pnfsoersos dnot l'activité plooriesnlefsne esxviuclé ou pcpairnie est référencée dnas la nlmorcanetue d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 otobcre 1992 suos les cdoes NAF snuativs :

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nanatloie du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaish (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération des seivercs CDFT ; La fédération ntiaanole du cemromce et des sevicers CFE-CGC ; La fédération des commerces, des svrceeis et focre de vente CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent aevnnat ernerta en vuueigr le 1er juor du ttsemrrie civil siuvant la dtae de pubcialiotn de son arrêté d'extension au Jraounl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

ACTIVITES EANNRTT dans le chmap d'application de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de l'miaieurs	52.4 J
Commerce de détail de tipas et meuqtetos	52.4 U
Commerce de détail de mulbees et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et geumtopners d'achats des pssoioefnrs visées par la présente cineonotvn	51.1 U
Commerce de gors en aneumebmt	51.4 S
Intermédiaires du cmocreme en meulbes	51.1 J

Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions en tant que dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

À compter du 1er janvier 2021, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :

- ? cotisations décès, incapacité, invalidité : 1,54 % de la masse salariale brute totale ;
- ? cotisations rentes de conjoint et éducation : 0,15 % de la masse salariale brute totale.

Article 3 - Taux et répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Taux et répartition à effet du 1er janvier 2021

Garanties	Part employeur (en pourcentage)	Part salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	?	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La cotisation globale de 1,69 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,89 % à la charge de l'employeur et 0,80 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

manquant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques existantes constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Article 4 - Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

Le présent avenant entre en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En cas de changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou, en cas de cessation d'activité, les personnes bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se voient maintenir la couverture du risque décès (capital et rente) durant la période de versement de ces prestations complémentaires.

Pour les personnes qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er janvier 2002 et qui continuent à être cotisées dans leur effectif du personnel en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires, la charge représentant le provisionnement de l'engagement de maintien de garantie décès au profit de ce personnel a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée durant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le

Article 5 - Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les parties au présent avenant confirment la désignation :

- en qualité d'organisme assureur des garanties retraite de conjoint et d'éducation prévues par l'accord du 29 mai 1989, l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance (OCIRP) relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris ;

- en qualité d'organisme assureur des garanties retraite prévues par l'accord du 29 mai 1989 (décès, incapacité, invalidité), AG2R Prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale située au 35-37, boulevard Brune, 75014 Paris.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les parties se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 6 - Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur-Changeement d'organisme assureur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rejets invalidité complémentaires, les retards de congés et d'éducation en cours de versement continueront d'être servis jusqu'à leur terme, au vu de l'effet de cette dénonciation.

Les prestations sociales, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, comprennent la poursuite des cotisations sur des bases à définir avec le nouveau organisme assureur qui en prendra la charge.

Le montant des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rejets d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouveau organisme assureur désigné mentionnant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au

Avenant du 23 novembre 2005 portant constitution d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération des services CFTD.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux de la branche négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison reconnaissent la nécessité de créer

Journal officiel.

Article 8 - Extension du présent avenant - Publicité

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent avenant sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En outre, 1 exemplaire sera établi pour chaque partie.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 9 - Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La révision produira effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

La branche d'un organe travaillant de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 1er - Création de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 2 - Composition de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La commission paritaire est composée :

- d'un collège salariés composé de deux membres (un titulaire et un suppléant) pour chaque organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national et dans la limite d'un seul salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative ;

- d'un collège entrepreneurs comprenant un nombre égal de

représentants à ceuli du collège salarié, désignés par les onaoistairgs patronales.

Chaque ogiintrasaon slyicdnae désigne ses représentants et puet à tuot mnmoet les remplacer.

A cauqhe mebrme tltiaurie cnserooprd un mebrme suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

Le tluiratie et le suppléant pevuent ppciaterir aux débats.

Seul le tluirite puet pdrnree prat aux votes, ce n'est qu'en son aescnbe que le suppléant porura veotr à sa place.

Toute cncpaodsnoorree rveiltae à la CFEPNP est adressée aux mrembes suppléants en même tmpes qu'elle est adressée aux mberems titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un ttilauiere et d'un suppléant, le tarutilie puet doennr pouivoir à un mbembre de la cmimossion (CPNEFP), tlrtaiiie ou suppléant, de son cohix et de son collège ; s'il s'agit d'un mmebre d'une oiaontiagrns scdlyanie de salariés, celui-ci puet doennr pvuoioir à un représentant de la fédération syndicale.

Le représentant de la fédération sdcyianle aynat anisi reçu pououvoir pourra, suos réserve d'en iofnermr au préalable les aures merbmes de la commission, piprecatir à la réunion de la coomissimn puor llquelae il a reçu pououvoir.

La pitaripiocatn du représentant de la fédération sinadclye de salariés srea à la cgarhe de celle-ci.

Article 3 - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La cisommiosn désigne en son sien un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée altnverameientt par cquhae collège tuos les ans, le collège qui n'a pas la présidence asasmnut la vice-présidence.

Le président cuqoovne au mnios 45 jurois à l'avance les memebres de la commission, qui diot se réunir au monis 4 fios par an danurt ses 3 premières années d'existence, et au minos tiors fios au-delà des 3 premières années.

Des réunions supplémentaires soenrt psilobses à la ddaenme de 3/5 des mrembes terulitais de la commission. La 4e réunion pdanent la 4e année proura être demandée par la moitié des merbmes titulaires. Les réunions siavnteus supplémentaires anruot leiu à la dmdenae de 3/5 des mmreebs titulaires.

La présence ou la représentation de 1/3 des mbremes de cuhaq collège est rieuseq puor la validité des délibérations.

Les décisions snot priess à la majorité des viox des mmebres présents ou dûment représentés par pououvoir, suos réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent siot atteint.

Dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, une nvlleoue réunion diot inetnriver dnas les 45 jours, le délai de cconvaioin étant arlos réduit à 15 jours.

Au cours de ctete nvlvuee réunion, suel l'ordre du juor de la réunion annulée purroa être traité et les délibérations sernot vllaeabs snas cniidotin de quorum, à ciodntoin touofetis qu'il y ait au moins un représentant de chaque collège.

Les ctdoiioinns de vtoe duneremet les mêmes que cleels précédemment indiquées.

L'ordre du juor srea fixé cenotnijmneot etrne le président et le vice-président.

En cas de désaccord c'est le président qui fxie l'ordre du jour, et qui diot isnricre dnas celui-ci les pnotpiorosis du vice-président.

Les mrembes de la cmmsiosoin prorunot fiare des pooisnoirpts en vue de l'élaboration de l'ordre du juor de la CPNEFP.

Un procès-verbal srea établi puor chnuace des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CEPFNP puet sotlieilcr des concours, aivs et clsinoes extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord ernte le président et le vice-président.

Si acocrd il y a, la psirototpon srea fatie au csionel sauvnit et msie en délibération.

La CEPFNP fiat connaître ses décisions et rmmndaaiooncets aux inanscets compétentes.

Le secrétariat de la coimimossn est assuré par l'organisation patronale, en l'occurrence la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison dnnot le siège est situé au 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Article 4 - Missions de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La CNPFEP a naoemtmnt puor msiosins :

En matière d'emploi

Un rôle d'étude des eipmols de la bcrhane et de luer évolution, et en paruiitlecr :

- d'analyse de la srrtucute des elpoims de la brncahe ;
- d'analyse de l'évolution des quntcaoifails en foticonn nomntaemt de l'évolution des tceohogniles ;
- d'analyse de l'adéquation des fmornaiots extasinets aux bsoiens des etnseperirs ;
- d'analyse des fulx d'emplois et cirtuboinotn à luer régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de corgreir les déséquilibres ernte l'offre et la dmandee ;
- de coobuntirtin à l'insertion pnirooeneflslse des jeunes.

Plus récemment, la CPNEFP assrerua les miiionsss définies par les adccros ntauiaonx interprofessionnels.

En matière de frtmaoion professionnelle

a) Fotoarmin iiailtne :

- priiaaotpcatn à la définition des faomrtions psileenonolresfs ou tucnheeiqs spécifiques à la banhcre ;

- picpotariiatn à la poiigtluue de la bacnhre puor la ftomiroan des futoramres et l'accueil des seaiigtras en entreprise, y cmprois la pilqtuoie en matière de tutorat.

b) Rroneoeivcsn : ptapiircation à la définition des foirotnams de rvooenicsn souhaitées par la branche.

c) Ftioomran en anncaeltre (apprentissage, carontts de professionnalisation, etc.) : couitronbitn à la définition des priorités de la bnacrhre dnas ces domaines.

d) Fartomoin ctinoune : ciiorutubtonn à l'étude des meyens de formation, de pifocmteeneeernt et de réadaptation plsnifoerelse exstntias ou à créer.

Article 5 - Absences et frais de déplacement

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Les membres titulaires et suppléants de la CFENP salariés des entreprises de la branche, devant imposer leur déplacement de leur désignation, et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants aux réunions de la CFENP sont considérées comme des temps de travail effectif pour l'ensemble des droits des salariés, notamment pour le maintien de leur rémunération.

Les frais de déplacement des membres de la CFENP sont remboursés dans le délai maximum de 15 jours, après remise des justificatifs originaux, sur la base de l'article 11 des statuts générales de la confédération nationale du négoce de l'ameublement.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les obligations découlant de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la CFENP et à

titulaires des droits sociaux par courrier simple, et être accompagné du projet de révision.

La commission paritaire nationale devra dans ce cas être réunie dans le délai de 2 mois.

L'accord peut être dénoncé par les organisations signataires avec un préavis de 2 mois dans les conditions prévues par L. 132-8 du code du travail.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

L'accord entrera en vigueur après l'échéance du délai d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Le texte du présent accord est établi en deux exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

Fait à Paris, le 23 novembre 2005.

enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour.
? décès d'un frère ou beau-frère, d'une sœur ou belle-sœur : 1 jour.
Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une absence supplémentaire de 1 jour ;
? entrée d'un enfant en crèches maternelles, crèches préparatoire et sixième : 2 heures.
b) Après 1 an d'ancienneté :
? mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
? première inhumation d'un enfant : 1 jour ;
? déménagement : 1 jour non rubricable pendant 4 ans.

Article 2 - Portée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou de quelque niveau que ce soit, conclu en matière de congés pour événements familiaux, ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable, en tout ou partie, au salarié.

Article 3 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant du 14 mars 2007 portant modification de l'article 38 relatif aux congés

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale du négoce, de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération nationale du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La fédération des commerces, services et forces de vente (CSFV) CTFC ; La fédération des services (FS) CFDT,

Article 1er - Modification du texte conventionnel

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les a et b de l'article 38 de la convention collective « congés exceptionnels pour événements familiaux » sont supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

- a) Saisie d'un enfant :
? mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
? mariage d'un enfant : 1 jour ;
? décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 5 jours ;
? décès du père ou de la mère : 2 jours ;
? décès d'un ascendant ou d'un descendant adulte qu'un

Article 4 - Dépôt

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Son esnotixen sera, par ailleurs, demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles Corrèze

Signataires	
Patrons signataires	Chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Il est retenu, sur l'ensemble du département de la Corrèze, que les établissements, magasins de toute nature dans lesquels s'effectue la vente d'articles d'ameublement (meubles neufs, literie, objets ménagers complémentaires [tapis, tableaux...]) seront totalement fermés au public le dimanche toute la journée de heure à 24 heures pour donner le repos hebdomadaire à leurs salariés le dimanche.

(1) L'article 1er n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Ces dispositions pourront être étendues 4 demi-années consécutives.

Les dates d'ouverture des magasins sont déterminées par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, après consultation des professionnels, et des chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze.

Cette liste sera établie, chaque année, dans le courant du premier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (ex. : soldes d'été ou foires), le délai de prévenance sera de 30 jours minimum avant la date de la manifestation.

Elles seront communiquées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze, et aux organisations syndicales de salariés.

Il est indiqué que les dates retenues pour l'ouverture des magasins de l'ensemble des professionnels de l'ameublement, et qu'il n'est pas prévu de dispositions de dérogations individualisées.

(1) L'article 2 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Ces dispositions s'appliquent également aux commerçants ambulants.

Elles ne sont pas imposées aux artisans et artisans d'art ou à ceux qui ne sont pas imposés à acheter, à revendre ou à échanger des produits de consommation d'occasion à l'exclusion de tout produit neuf.

Article 5 - Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet à tout moment de révision ou de dénonciation, dans les conditions définies aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

(3) L'article 3 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront :
? d'une majoration de salaire de 100 % pour les heures effectuées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la semaine ou au rendement, ils doivent être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base hebdomadaire de 12 heures de travail, hors travaux exceptionnels ;

? d'un repos compensatoire d'une durée égale au repos supprimé, en plus de leur repos obligatoire, un jour de la semaine. La durée totale du repos hebdomadaire restée fixée, en tout état de cause, à 48 heures par semaine, et aucune période de travail d'un salarié ne peut excéder 5 jours consécutifs ;

? ces salariés sont prévenus au moins 1 mois à l'avance ;

? ces salariés travaillent sur la base du volontariat uniquement.

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Le présent accord a été conclu le 10 décembre 2001.

Les parties signataires s'engagent à demeurer à l'initiative de la direction départementale de l'emploi, du travail et des affaires sociales, par un arrêté de fermeture des établissements, dans le cadre de l'article L. 221-17 du code du travail. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 6

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Toutefois, au présent accord sera poursuivie, conformément aux lois et règlements en vigueur, et notamment l'article R. 262-1 du code du travail.

Cependant, des obligations signataires, en raison de l'importance des entreprises de commerce de détail et de commerce de détail en entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés (constitution de parrainage civil, démarche conjointe auprès des parquets...) les actions judiciaires visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 7

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Une commission de suivi paritaire du présent accord est créée.

Elle est composée des représentants des organisations professionnelles et présidée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Corrèze (ou son représentant).

Elle se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leur obligation de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les dispositions de l'accord aux salariés concernés.

A toute occasion, la DDTEFP, avec le concours de la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, présente aux organisations professionnelles un bilan du respect de l'accord aux salariés employés à temps partiel.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail. De même il pourra être révisé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Le 24 avril 2008.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche Hérault

Signataires	
Patrons signataires	Ableunmmet Hérault.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente des commerces de vente au détail de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880).

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Hérault.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail relatives aux établissements de commerce de détail de vente au détail déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord s'entendent que ce repos doit être respecté au moins 45 dimanches par an et qu'en conséquence les établissements visés à l'article 1er seront fermés au public ces 45 dimanches. La partie au présent accord M. le préfet de la région Languedoc-Roussillon, préfet de l'Hérault, à l'effet de cacher les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogé par le décret du 29 avril 1975 qui réglementait les ouvertures des magasins des commerces d'ameublement du département.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas sur les périodes suivantes :

- ? les 2 semaines de congés de fin d'année ;
 - ? le premier dimanche de septembre ;
 - ? le premier dimanche de décembre ;
 - ? les 3 dimanches de décembre précédant Noël ;
- (soit 7 dimanches au total).

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Les dispositions prévues par l'article 33.B de la convention collective nationale des magasins de vente au détail en vigueur

Les parties signataires, représentatives des employeurs et des salariés qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Vu les dispositions de l'article L. 221-9, alinéa 15, du code du travail relatives aux modalités d'application de la règle du repos dominical pour les salariés du commerce de détail ;
Et considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de satisfaire de manière équilibrée les intérêts :
? un héritage culturel, régional et national ;
? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? la sauvegarde de la qualité de la vie ;
? la protection de la vie familiale et sociale ;
Considérant que le respect du repos dominical contribue à la fois à la régulation des salaires et à une amélioration du niveau de vie des salariés, ont convenu ce qui suit :

au jour du présent accord.

Ansi tous les salariés concernés auront droit à une compensation de travail :

? pour le repos payé au fixe, c'est-à-dire journée de dimanche sra rémunérée avec une majoration de 100 % ;
? pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.
En tout état de cause, la majoration de rémunération perçue par un salarié au titre du travail du dimanche ne pourra être inférieure au 1/30 de la rémunération du mois en cours.
En outre, un repos compensatoire d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine.
Selon les salariés volontaires, le repos compensatoire du dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Chaque des organisations signataires, conscientes de l'importance des enjeux de développement du travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas l'obligation de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Une commission de suivi est constituée. Elle est composée des représentants des organisations signataires. La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est invitée à participer à ces réunions. La commission se réunit au moins une fois l'an et en amont les décisions des entreprises, d'une part, et respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. Elle peut également être amenée à décider des périodes d'ouverture afin de compenser les heures de travail du dimanche de la semaine de 7 semaines annuelles. Toute modification devra être soumise à un avenant au présent accord. A cette occasion, la commission régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault, présente aux organisations signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. Révision
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Les pirates signataires, csnicneoes des nubmorex eenujx qui découlent du rceespt du ropes donicimal et du rpoes hebdomadaire, se déclarent très attachées au repscet de ces

Avenant du 24 juin 2009 relatif à la mise en conformité de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FCNES CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Sections syndicales

Le présent ananvet est cclnou puor une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er jliulet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 9, après le senocd alinéa, snot insérées les dispioitosns situeavns :

« Dnas les eisrpteerns ou établissements où snot occupés au mions 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la dtisooisipn de cauhqe sitocen syndicale, constituée par une oaoarniigstn sdynacile représentative, un lacol convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

Article 2 - Commissions paritaires et commissions mixtes

Le présent anenavt est clncou puor une durée indéterminée. Il prdrnea efeit le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 11, au scenod tiert du troisième alinéa, snot insérés en fin de psahre les tmeers « et des teckits de métro, bus, RER ».

Au quatrième teirt du troisième alinéa, le chfirfe 4 est remplacé par le cirhfhe 5,5.

Au cinquième tirt du troisième alinéa, le nrombe 15 est remplacé par le nombre 22.

Il est ajouté un avant-dernier alinéa, rédigé cmome siut :

« Ces cihfrfes snot enndeuts comme étant un minimum. Si le remmbuerosnet heliebteulnmat pratiqué par l'entreprise est puls favorable, c'est ce dienrer qui s'appliquera. »

Article 3 - Modalités électorales

Le présent aenavnt est coclno puor une durée indéterminée. Il prdnera efeit le 1er jliulet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le prmeer alinéa de l'article 16 (Modalités électorales) est abrogé et remplacé par les dsiotnoiipss sieunvtas :

« Les modalités électorales snot régies svainut les disoostpniis du cdoe du taraivl et du cdoe électoral. Cet artilce a puor oejbt de relpapper ou préciser les dpiitonsosis applicables. »

Dans ce même atcrllie 16, dnas le pagrarhape raeiltf aux opérations électorales, le senocd alinéa est abrogé et remplacé par les dsstipionis sutnaveis :

« L'électeur est lbrrie de ryaer des nmos de cdanitats sur les lsiets mias ne puet prqueatir de panachage. Un beltuiln cornmaopt des nmos rayés est vllaabe s'il ctmropoe ou mniou un nom non rayé. Lroqsue le nom d'un caddanit a été raturé, les rarteus ne snot pas preiss en cmotpe si luer nbrome est inférieur à 10 % des srgeaffus exprimés en faevur de la litse sur llqueae furige ce cdandiat ; dnas ce cas, les ciddaatns snot proclamés élus dnas l'ordre de présentation.

Toute iopiitcrsnn sur le bietulln de vtoc arute que clele résultant de la riodaant entraîne l'annulation du bulletin. »

Au driener alinéa de ce même pagrrpaaheretliaf aux opérations électorales, le tmer « nul » est remplacé par le temre « bnalc ».

Article 4 - Conditions d'embauche

Le présent aenavnt est cncolu puor une durée indéterminée. Il perdnra efeit le 1er jilluet 2009.

deux règles ;

Considérant que le rceest de la règle du reops doaniicml cnttsuoie à la fios une règle pctoerrtice des salariés et une cndiiton du mainetn d'une cenuconcrre loayle ;

Considérant que le reesct de ctete règle peemrt de sadgrveauer un craetin nbrmoe d'équilibres au sien de ntroe société : vie familiale, cohésion sociale, vie acvstosiaie et spvriote par exemple,

ont estimé nécessaire de cnourlce le présent arccod dnas le carde des dnooispiists de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le pemier alinéa de l'article 17 est abrogé.

Dans le senocd alinéa, est ajouté un teirt supplémentaire. Il est rédigé cmome siut :

« ? à tirt d'information, la référence aux oaisnmergs de prévoyance et de retraite. »

Le denirer alinéa de l'article 17 est abrogé et remplacé par les dioptnossiis suneitavs :

« L'aptitude à l'emploi drvea oebmelrtiingaot firae l'objet d'un eaemxn médical dnas les ctninooids des atlrceis R. 4624-10 à R. 4624-18 du cdoe du travail. En cas d'incapacité médicale, l'employeur prruoa psoproer dnas l'hypothèse où clea s'avère possible, un neuovl elopmi cpitlmoabe aevc l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur purora mterte un trmee à la période d'essai. »

Article 5 - Période d'essai

Le présent aenavnt est conclno puor une durée indéterminée. Il penrrda efeit le 1er jelluit 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 19 est abrogé et remplacé par un nuveol altcrie 19 « Période d'essai » aisni rédigé :

« La période d'essai est fixée cmome siut :

? orveruis et employés : 1 mios de dtae à dtae ;

? teciceinhns et atgnes de maîtrise : 2 mios de dtae à date.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du satge intégré à un crusus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire ctete dernière de puls de la moitié.

Pendant la période d'essai, les priates penvet résilier à tuot menomt le coantrt de triaavl snas aucune indemnité mias suos réserve du rcepset par les petiras du délai de prévenance légalement défini en fncotion du tpems de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jruos	24 hruees
8 jruos ? (p) < 1 mios	48 hereus
1 mios ? (p) < 3 mios	2 senaiems
(p) ? 3 mios	1 mios

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jruos	24 huerees
(p) ? 8 jours	48 heuers

Si la résiliation est le fiat de l'employeur, ttoue journée de taairvl commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la rloveuneer snot expressément stipulées dnas le ctanrot de travail.

Le rvoeuellenemt de la période d'essai est pilsobe à ciitodnon qu'il fsase l'objet, anvat la fin de la période initiale, d'un écrit ertne les parties. Ctete pirooaglotn ne puet être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, rellneuvomeent inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne puriroat être exécutée frea l'objet d'une itsdnnieaiomn égale au sarliae que le salarié aruit du pceiovr si le délai de prévenance aviat été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés tatlueiirs d'un crtnaot de taviral à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par simeane dnas la lmiite de 2 siamenes lqoruse la durée

iiainnemltet prévue du crnatot est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les atrues cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

Les durées ci-dessus définies cntoeuntsit des durées maximales.

Article 6 - Modification du contrat de travail

Le présent aevnant est clocnu puor une durée indéterminée. Il prderna efeit le 1er juelilt 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 20 est abrogé, il est remplacé par un nevol atcilre 20 « Miiatofoidcn du caonrtt » aisini rédigé :

« La moiatdifcoïn du ctaort de tarival srea portée à la cnoassnicæ du salarié par imofnrotian écrite et motivée.

Hormis lqsoure la mitfcoïdioan ivnitneret dnas les cinioontds de l'article L. 1222-6 du cdœ du travail, la mtdocfoïian du cnotart de taiarvl srea formalisée par la strgunaie d'un aevannt adiut contrat. Lorsque la mfiotdcaïoin a puor oïrgine l'un des mifots économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdœ du travail, elle ne proura irenevniitr qu'en rtapsnceet la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du cdœ du travail. Une lertte de nctitoofoïian ifnorme le salarié qu'il dsospie de 1 mios à ctepmor de sa réception puor farie connaître son refus. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aïovr accepté la mditcioafon proposée. »

Article 7 - Notion d'ancienneté

Le présent aevnant est ccnlou puor une durée indéterminée. Il prrdnea eefft le 1er julliet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 22 et dnas le troisième tîret du deuxième alinéa, la prtaie de prahse « dnas la lmitie miamlxæ de 6 mios » est abrogée.

Article 8 - Visites médicales

Le présent aavnent est ccnlou puor une durée indéterminée. Il prnedra eefft le 1er jlielut 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 23, le pmieerr alinéa est abrogé, il est remplacé par les distoïnispis steuïavns :

« Les vitiess médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) snot organisées dnas les cnidotoins définies aux aertlics R. 4624-10 et stnuvias du cdœ du travail. Eells snot passées pedannt les hreues de tirvaal et rémunérées cmome telles. »

Article 9 - Non-discrimination. □ Egalité professionnelle

Le présent avnaent est cloncu puor une durée indéterminée. Il prndrea efeit le 1er jlielut 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 25 est abrogé, il est remplacé par un nevuol atrclie 25 « Non-discrimination. ? Egalité pefnosoesrlnie » aisini rédigé :

« Alrtice 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dssopionitis légales, aunuce pnensroe ne puet être écartée d'une procédure de rumnceert ou de l'accès à un sgtæ ou à une période de fatomrion en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une msuere discriminatoire, dcretie ou indirecte, nmemoatmt : en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-5 du cdœ du travail, de mrueses d'intéressement ou de doiubititrns d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de protmoïon professionnelle, de muoatitn ou de remnnveuoelct de cntoart en rioasn de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son ontioræin sexuelle, de son âge, de sa siiuttoan de filalme ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son anappcnetare ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnïe, une ntoain ou une race, de ses oniïonps politiques, de ses activités sliaydcnes ou mutualistes, de ses covioncnits religieuses, de son aprncaee physique, de son nom de fimlale ou en rsoïan de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité presllisenfonoe etnre les feemms et les hoemms

Le pinripce d'égalité plieolsosnrnfnee etnre les hoemms et les femmes, naomemntn en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de pimortoon professionnelle, de cnotndiois de travail, dvrea être strcnetem respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le raopprt ritealf à l'égalité pfsroneeslonlie suomis puor aïvs au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du pseneronl cniïetot un creaitn nmrobe d'indicateurs pninetetrs suisclleepbts de déceler les différences de traitement.

Les ersitpneres davnet tneir la négociation sur les saeailrs prévue par l'article L. 2241-1 du cdœ du triaval drveont également eagnger une négociation sur les ojecftibs en matière d'égalité plfsoseïrnlonne ernte les feemms et les hommes, asini que les msueers panrttmet de les atntierde à prtair des incintoïads fguarnit dnas le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdœ du travail. »

Article 10 - Maternité et adoption

Le présent aavnnet est cncolu puor une durée indéterminée. Il pdernra efeit le 1er jlielut 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le A de l'article 27, les 2e, 3e et 4e alinéas snot abrogés et remplacés par les ppageahrrs svaitnus :

« 1. Traavil de niut des feemms eentcnies ou aanyt accouché Conformément à l'article L. 1225-9 du cdœ du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou aynat accouché et tvallrianat de nuit, puet être affectée à un potse de juor :

? si elle en fiat la daedmne panndet la durée de sa gsoessre ou pnaedt la période ptlantsœæ définie par les artcleis L. 1225-17 et L. 1225-18 du cdœ du travail.

? penadnt la durée de sa grossesse, lqusroe le médecin du taiarvl ctnsaote que le psote de niut est iainbpolmtce aevc son état.

Ce chnegmnaet d'affectation ne diot entraîner anuce dnuoitim de la rémunération.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de peosrpr un emploi de jour, le croatnt est ssnedpuu dnas les cdtnoïois et aevc les conséquences définies dnas l'article L. 1225-10 du cdœ du travail.

La fmeme einentce bénéficie de la pcoïtoetrn instituée par l'article L. 1225-4 du cdœ du travail.

2. Ataiuitsroos d'absence puor se rnedre aux exmenas médicaux Conformément aux dontioipsiss de l'article L. 1225-16 du cdœ du travail, la salariée bénéficie d'une asaiuoïitrn d'absence puor se redrne aux eemxnas médicaux ortliageïbos prévus par l'article L. 2122-1 du cdœ de la santé plibuuqe dnas le cdare de la scllnervauie médicale de la gssorsee et des suteis de l'accouchement.

Ces asencebs n'entraînent aunuce mftiïdciooan de rémunération et snot assimilées à une période de tvaiarl icetfff puor la détermination de la durée des congés payés asniï qu'au rgared des droits légaux et cnenIntivneos que la salariée tneit du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise. »

Le B de l'article 27 est abrogé et remplacé par le pgpaharrae saïvnt :

« B. ? La sensoïupsn du ctonart de taairvl puor l'adoption d'un ennaft est définie par l'article L. 1225-37 du cdœ du travail. Ainsi, le salarié a le dorit de spednusr son caotnrt pdenant une période de 10 seemnias au puls à dtæar de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semenias en cas d'adoptions multiples. Cttee période est fixée à 18 seainems si l'adoption a puor efeit de pteorr à 3 ou puls le nrobme d'enfants dnœt le salarié ou le ménage asmsue la crhage dnas les cndotiois prévues par le cdœ de la sécurité sociale. La spienssoun du coanrtt de tviaarl puet précéder de 7 jruos calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les pntaers salariés bénéficient pennadt cttee période de la même prtocïoen que puor les femems enceintes.

L'adoption d'un efnant par un cpuloæ de ptreans salariés ouvre dorit à 11 jorus supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jorus supplémentaires de congé d'adoption à la coodiitn que la durée de celui-ci siot répartie ertne les duex parents. En ce cas, la durée du congé ne puet être fractionnée en puls de duex périodes, dnœt la puls cturoe ne sirauat être inférieure à 11 jours. Ces duex périodes puneevt être simultanées.

Les dsintpïosios de l'alinéa précédent snot alebiapplcs à la penrosne salariée titularle de l'agrément précisé au cdœ de l'action salioce et des familles.

Le père ou la mère avtriet l'employeur du miotf de son acsnbee et de la dtæe à lqulaele il ou elle eetnd metrte fin à la siousnpsen de son crnaot de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de taravil efcifetf puor la détermination des doirts que la salariée ou le salarié tniët de son ancienneté. »

Un pphagrraae C est ansii inséré :

« C. ? Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. »

Article 11 - Classification et salaires

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les deux premiers alinéas de l'article 30 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Tout salarié doit bénéficier d'un droit de congé payé se voir attribuer une cotisation patronale à ce titre des cotisations prévues dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minimaux au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour chaque secteur et niveau dans la classification des emplois. »

Un troisième alinéa est inséré suite à ces nouvelles dispositions, dans les termes suivants :

« Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- ? les majorations pour heures supplémentaires ;
- ? les remboursements des frais professionnels ;
- ? les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;
- ? la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;
- ? les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective. »

Article 12 - Prime d'ancienneté

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 32 :

- ? la référence au « minimum catégoriel » est remplacé par la référence au « minimum conventionnel » ;
- ? le paragraphe qui commence par « le montant » et qui se termine par « correspondant au coefficient » est abrogé ;
- La référence à 169 heures est remplacée par 151, 67 heures.

Article 13 - Travail de nuit

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le A de l'article 33 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A. ? Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les heures salariées de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin). »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33 et L. 3122-40 du code du travail, en vertu desquels le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-31 du code susvisé, est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise concernant l'ensemble des salariés concernés (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Article 14 - Absence pour maladie

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le troisième alinéa de l'article 34, la phrase qui commence par « Une indemnité préalable... » est abrogée.

Article 15 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le quatrième alinéa de l'article 35 qui commence par « Au-delà de ces périodes » est abrogé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de démission, le salarié ne peut être réembauché par l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait inéquitable de remplacer temporairement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail. »

Article 16 - Indemnisation

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les B et C de l'article 36 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« B. ? Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de travail et du premier jour en cas de maladie prolongée ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler (*brut du dernier mois ou, en cas de variation importante, brut moyen des 6 derniers mois*).

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs accidents ou maladies ou accidents ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des indemnités ainsi calculées la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnités de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondante aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément prévu ci-dessus ne pourra avoir pour effet de porter au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C. ? Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dans les modalités sont définies par accord de branche. »

(1) Les modalités de l'indemnité sont prévues à l'article D. 1226-7 du code du travail qui prévoit que la rémunération à perdre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle croisant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou la partie d'établissement (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Article 17 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 38, dans la première phrase, le terme « personnel » est remplacé par « salarié ».

Le troisième alinéa du paragraphe A « ? » est remplacé par : 1 jour

» est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « ? mirage d'un enfant : 2 jours ».

Le deuxième tiers du paragraphe B est abrogé.

Le troisième tiers du paragraphe B « ? déménagement : 1 jour non roebvaunee padent 4 ans » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « ? déménagement : 1 jour non roellauevne padent 2 ans ».

Le paragraphe C est abrogé.

Il est créé un article 38. 1 « Congé pour grade d'un enfant malade » rédigé comme suit :

« Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus. Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale. »

Article 18 - Service national obligatoire

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 39 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 39 « Ariastonuots d'absence » ainsi rédigé :

« Article 39.1

Préparation à la défense

Une autorisation d'absence époux de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 39.2

Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté. Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues. »

Article 19 - Délai de préavis

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 41, le second tiret du premier paragraphe « ? ouvrier, ETAM, ayant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « ? ouvrier, ETAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois. »

De même, le paragraphe qui commence par « l'employeur a la possibilité... » est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectuée sera indemnisée.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne sera pas indemnisé. »

Dans ce même article, le chiffre 64 est remplacé par le chiffre 48.

Article 20 - Licenciement pour motif économique

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le deuxième alinéa de l'article 42 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces critères prennent en compte les caractéristiques de l'entreprise et en particulier celles de parties isolées, l'ancienneté de l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. »

Article 21 - Indemnité de licenciement

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le second paragraphe de l'article 43 commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 22 - Indemnité de départ à la retraite

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 44 est abrogé et remplacé par un nouvel article 44 « Indemnité de départ à la retraite » ainsi rédigé :

« Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À AJOUTER au salaire brut moyen
5	0,30
6	0,35
7	0,40
8	0,45
9	0,50
10	0,55
11	0,60
12	0,70
13	0,80
14	0,90
15	1,00
16	1,10
17	1,20
18	1,30
19	1,40
20	1,50
Au-delà de 20 années	+ 0,10 par année supplémentaire

Article 23 - Avenant Cadres : période d'essai

Le présent article est abrogé. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 3 de l'avenant Cadres est abrogé et remplacé par un nouvel article 3 « Période d'essai » ainsi rédigé :

« Article 3.1

Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les avantages garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre. En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à

un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pu avoir d'effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois. Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois. Ce renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remis à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

Article 3. 2

Délai de prévenance d'après la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ? (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ? (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ? 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours	24 heures
(p) ? 8 jours	48 heures

« Article 3.3

Période d'essai des contractuels à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

Article 24 - Avenant Cadres : durée du travail

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le premier alinéa de l'article 4 de l'avenant Cadres, les termes « 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives » sont remplacés par «, soit 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives ».

Le dernier alinéa est abrogé.

Article 25 - Avenant Cadres : indemnisation du fait de la maladie ou d'accident du travail

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 6.1 de l'avenant Cadres, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tuot crdae anyat 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.2 de l'avenant Cadres, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tuot cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont

le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.3, les deux premiers alinéas sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions des articles 6.1 et 6.2 s'appliquent sous réserve de celles prévues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de décentralisation du 19 janvier 1978 lorsque ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant. »

Après l'article 6.3, il est rajouté un article 6.4 ainsi rédigé :

« Ces régimes interprofessionnels sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche. »

Article 26 - Avenant Cadres : indemnité de licenciement

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le second paragraphe de l'article 8 de l'avenant Cadres commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 27 - Entrée en vigueur, dépôt, publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera partie intégrante de la convention collective de négociation de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de la même convention collective.

Article - Préambule

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant poursuit la réécriture de certains articles de la convention collective en vue d'en permettre sa mise en conformité aux dispositions légales tout en tenant compte des évolutions jurisprudentielles. Il s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les parties conviennent que, à l'issue de laquelle aneant à la convention collective, si des réserves ou observations sont formulées lors de l'extension de certains avenants, de se revoir afin d'examiner les conditions de conclusion d'un avenant de mise en conformité.

Il ne pourra être dérogé que de manière plus favorable aux dispositions ci-dessus dans le présent avenant.

Accord du 8 décembre 2008 relatif à

la fermeture le dimanche Basse-

Normandie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la mosain de Basse-Normandie.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2009

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, msigaans et puls gemalneobl touets scaerfus de vntee anyat puor activité le cceemmroe de détail d'articles nfeus dnas l'ameublement, dnas l'équipement et dnas la décoration rvelaent euvileexcnmst de la cventooinn cecivoltle de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du trivaal tel que complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du travial pmeert aux établissements de cceromme de détail de l'ameublement de piuooovr de pilen dirot déroger à la règle du rpeos dominical, les parteis au présent aroccd soaheniutt que le repos diinmaocl siot respecté, 47 danemchis par an.

La ptiare la puls dnetgile sirsaia l'autorité préfectorale à l'effet de cacnsreor les dinpootisiss ci-dessus par un arrêté de ftuemrre pirs sur le fnnemeodt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les dcnheimas travaillés sernot déterminés par la cmrhabe régionale de l'ameublement et de l'équipement de la msoain de Basse-Normandie, après ctlosauinntos des professionnels, des ceahbrms de cmrmeoce et d'industrie de la région et des oaoitnagsnis sdailnecys signataires.

La ltise srea établie, cuaqhe année, dnas le cuanort du driener trimestre.

Au cas où une dtae ne praurit être cnnuoé précisément au cours du dnreeir tismrtree de l'année (ex. : sdelos epnientltxcos ou foires), le délai de prévenance sairet de 30 jorus minimum, anavt la dtae de la manifestation.

Elles sonret eutnsie communiquées aux drocneitis départementales du travail, de l'emploi et de la fotramion professionnelle, ansii qu'aux crhmbeas de cecrmroe et d'industrie de la région et aux osiniaorgatns syidenacls de salariés.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les cprtioneors au tairavl du dmacinhe snot définies par un aroccd cllitceof de tavaril cnolcu sur le fmonnedet des atcelris L. 2221-1 et savitnus du cdoe du tariavl (convention collective, rémunération et juor de reops ?).

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Chacune des oiagitoansrns signataires, ccuionanve de l'importance des euejnx de ciidotnnos de tvarail et de cornrcnecue lolaye ertne entreprises, s'engage à seuotinr par les moyens les puls appropriés les atcnios vnaist les eptireserns ne nrepstceat pas luer oligtoiabn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Une fios l'an, au cours du 4e trimestre, en fin d'année, une cismsmioon de suvii parriatie arua lieu. Elle est composée de duex memrebs par oraoignatnsis signataires. La présidence est assurée par le président de la cmhrbae régionale de l'ameublement. La deorciitn régionale du travail, de l'emploi et de la fioartomn polrflsnesneoe (ou son représentant) est invitée à pcpaiiterr à ces réunions.

Elle eaimnxe les coonniitds dnas llqeeules les entreprises, d'une part, ont respecté lures onbiagtoils de fretmruee dnaolicime et, d'autre part, ont appliqué les caleuss de l'accord aux salariés concernés.

A ctete occasion, la crmhbae régionale de l'ameublement et de l'équipement aevc le ccorous des dtcienrois départementales du travail, de l'emploi et de la famirootn psolfreinseonle de la Manche, de l'Orne et du Calvados, présente aux ooigsatrinns sidanlceys snaratgeis un bilan d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent acocrd est clconu puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé à tuot moemnt à la dedamne de l'une des ptearis signataires.

Il proruua être dénoncé à tuot mnemot par l'une ou l'autre des peitras signataires. La dénonciation srea effectuée par lettre recommandée aevc aivs de réception et déposée à la dtocciirn départemental du travail, de l'emploi et de la foamritn pnsnresellofoie de caqhe département et puor itomifranon aux préfets.

Dans le cas d'une dénonciation miraaoritje de l'une des parties, cttee dénonciation frea coirur un délai de survive de l'accord de 12 mios pendnat lueqel l'accord reserta en vigueur. Pndnaet ce délai, une négociation dvera s'engager à l'initiation de la pratie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Considérant la dtiopsosiin de la loi n° 2008-3 du 3 javenir 2008 ptrneemat aux établissements de cemmrcoe de détail d'ameublement d'ouvrir 52 damecnhis par an, les pretais signataires, suos l'égide de la CPMGE de Basse-Normandie, cncotnises des nbremuox ejunex qui s'attachent au rpeest du rpeos diicanmol et du rpeos hdaeaomrdbie ;

Considérant que le rpeest de la règle du rpeos diiaconml pemert de sdaaueergvr de nremobux équilibres de la société française liés :

? aux cidnioonts de tavrail des salariés de l'ameublement ;

? à l'héritage clueturl et htusoiiqre ;

? au nécessaire menaiitn de la cohésion soiaclre ;

? à des mtfois regileux ;

? à la saguarevde de la clullee fliimaale ;

? à la ptorioomn de la vie asvciaisote et sptivore ;

Considérant que le rpeest du picripne du repos dcinoamil cntitsuoé à la fios une règle pircrctcote des salariés et une cioniodtn du meatinin d'une ccnrreoune loayle ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sirsfataie les beisons esteniless de la ptpuloioan le dmcnahie et de mineinatr une ceatnre vie sicoale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de diort des ailetcrs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du trvaial qui peuevnt iinurde et légitimer des trmtatnies différents soeln les professions,

ont estimé nécessaire de cnulcroe le présent acocrd dnas le carde des dnosiostipis de l'article L. 3132-29 du cdoe du taiavrl qui arosutie la possibilité de décision de fermeture.

ANNEXE

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Préambule

Le présent accrod est destiné à compléter l'accord régional de fretumere du dahcinme du 8 décembre 2008.

Il a puor finalité de définir les cnttopraieres accordées aux

salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues, dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 - Nature des contreparties

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les dispositions se rapportent aux conditions définies par l'article 33.B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord. Il est entendu précisé que les repos équivalents doivent être accordés si possible dans la même semaine que celle dans laquelle le repos doit être travaillé et à défaut, dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé (pour mémoire, article 33.B : « Travail exceptionnel du dimanche : les heures effectuées sont rémunérées majorées de 100 % + repos équivalent »).

Article 3 - Autres garanties

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Il est rappelé que :

la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 10 heures de travail effectif ;

Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche Basse-Normandie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la maison de Basse-Normandie.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical Haute-Saône

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM 70.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne sera pas supérieur à 3 ;
le travail d'un jour férié est imputé dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié ;
seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 4 - Durée. – Date d'effet. – Extension

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il deviendra caduc si l'accord de franchise diminue et si la convention collective cesse de s'appliquer.

Son extension sera demandée par l'une des parties signataires. Elle sera en vigueur dans la semaine au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents locaux de la chambre régionale ou de la FANEM dès sa date de signature.

Article 5 - Publicité. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent accord sera notifié par la direction de la chambre régionale de l'ameublement (CRAEM) à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, aux différentes directions départementales et aux conseils de prud'hommes de Basse-Normandie.

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2009

Une seule modification est à noter à l'article 1er « Champ d'application » :

Ancienne mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus généralement toutes les structures de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration. »

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. »

Nouvelle mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus généralement toutes les structures de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, dans l'équipement et dans la décoration intérieure de la maison et de l'ameublement. »

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Article 2 - Nature des contreparties

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Les dispositions se rapportent aux conditions définies par l'article 33-B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi tous les salariés concernés sont rattachés à une convention collective :

pour le personnel payé au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 % ;

pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors jours exceptionnels.

En tout état de cause, la majoration de rémunération perçue par un salarié au titre du travail du dimanche ne pourra être inférieure à 1/30 de la rémunération du mois en cours.

En outre, un repos compensatoire d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine et, à défaut, dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Un calendrier annuel des ouvertures des magasins (dans le respect de l'arrêté préfectoral) sera mis à disposition des salariés pour être amenés à l'avance le dimanche (affichage circulaire, note de service, etc.). Si pour une raison exceptionnelle, il devait y avoir une modification du calendrier d'ouvertures, l'enseigne devra respecter un délai de prévenance auprès de ses salariés de 45 jours avant la date d'ouverture.

Article 4 - Durée. – Date d'effet, extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il prendra fin si l'accord de fait cesse de s'appliquer. Son effet sera demandé par l'une des parties signataires. Il entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents de la chambre régionale dès la date de signature.

Article 5 - Publicité. – Dépôt

Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins Haute-Saône

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM 70.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord concerne les entreprises, magasins et autres les services de vente au détail pour activité de commerce de détail d'articles de décoration, de l'équipement de la maison et de la décoration relevant eux-mêmes de la catégorie de l'ameublement. Les dispositions s'appliquent également aux commerçants artisans et artisans indépendants du négoce de l'ameublement (vente au déballage, bureaux, etc.). Il s'applique sur l'ensemble du département de la Haute-Saône.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail relatif aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de vente au détail doit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos hebdomadaire respecté 45 heures par an.

La partie la plus diligente s'adresse au préfet de la Haute-Saône, à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermetures sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral en date du 25 août 1993 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles de la Haute-Saône.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Les représentants signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, comme indiqué à l'article 1er « Champ d'application » s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouvertures suivant :

? les 2 dimanches de décembre précédant Noël ;

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale de l'ameublement à l'ensemble des organisations représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DFETDP de la Haute-Saône (prochainement DEIRCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône), aux conseils de prud'hommes et pour être remis au préfet de la Haute-Saône.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord est destiné à compléter l'accord départemental de fermeture des magasins d'ameublement le dimanche dans le département de la Haute-Saône en date du 15 décembre 2009. Il a pour finalité de définir les ouvertures accordées aux salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

? le 1er dimanche pendant la période des congés d'hiver (selon la période des congés officiels) ;
? 4 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités des commerces de vente au détail.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Les conditions de travail du dimanche sont définies par un accord collectif de travail conclu sur le fondement des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Chacune des organisations signataires, consciente de l'importance des enjeux de conciliation de travail et de concilier l'activité entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas les obligations de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Une commission de suivi permanente est constituée. Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement ou son vice-président départemental.

La DFETDP de la Haute-Saône (prochainement DCCREIE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) ou son représentant est invité à participer à ces réunions.

Cette dernière sera réceptionnaire des demandes annuelles d'ouvertures. Ces demandes doivent être déposées au plus tard le 15 novembre de l'année précédente par les entreprises respectivement au préfet de l'arrêté préfectoral.

La commission se réunit au moins une fois l'an entre le 16 novembre (date limite de dépôt des calendriers) et le 20 décembre de la même année.

Cette commission examine les demandes des entreprises, d'une part, et respecte leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. Cette commission pourra émettre un avis sur les demandes déposées.

A toute occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison avec le concours de la DFETDP de la Haute-Saône (prochainement DRICCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) présente aux organisations s'adressant à elle un bilan d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposé à la DDFETP de la Haute-Saône (prochainement DETCCRIE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône), aux côtés de prud'hommes et pour être remis au préfet de la Haute-Saône.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de six mois à compter de la date de l'accord de six mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Considérant que le respect de la règle du repos dominiacal permet

Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical Pyrénées-Orientales

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM PO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CFDT ; CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente de vente dépendant du territoire, article 1er, de la loi n° 95-125 du 13 février 1995.

Il s'applique sur l'ensemble du département des Pyrénées-Orientales.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail s'applique aux établissements de commerce de détail de l'ameublement, les parties au présent accord décident, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail, que dans ces établissements il ne sera dérogé au repos dominical que 5 jours par an.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Les parties signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- ? le premier dimanche des glaces d'hiver ;
- ? le premier dimanche des soldes d'été ;
- ? le dimanche suivant immédiatement le vendredi du Black Friday ;
- ? les deux semaines qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

de se assurer de nombreux équilibres de la société française liés à :

? des motifs juridiques ;
? un héritage culturel et historique ;
? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? la survie de la culture familiale et de l'environnement ;
? la promotion de la vie associative et sportive ;
Considérant que le respect du principe du repos dominical est une condition du maintien d'une concurrence loyale ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent rendre et légitimer des mesures différentes selon les professions, les parties signataires, conscients des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Les catégories sont celles définies par l'article 33 B de la loi n° 95-125 du 13 février 1995 relative à l'aménagement des semaines en vigueur au jour du présent accord.

Pour tout travail effectué le dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils doivent être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base normale des 12 dernières mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Chacune des organisations signataires, consciente de l'importance des enjeux de croissance de travail et de concurrence entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas les obligations de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la commission départementale de l'aménagement.

La direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales (ou son représentant), est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dimanchale et, d'autre part, ont appliqué les mesures de l'accord aux salariés concernés.

A toute occasion, la commission départementale de l'aménagement et de l'équipement avec le concours de la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales, présente aux organisations syndicales saisit les parties au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-5 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires et déposée à la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales et pour imputer au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 - Dépôt. – Extension

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de caecroser les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeurs pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Les parties signataires prendront toute initiative pour que le présent accord puisse faire l'objet de procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

Article - Préambule

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires de la branche d'activité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties signataires conviennent par le présent accord, en vertu de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de tenir compte de la vie professionnelle des salariés qui d'inciter les entreprises, notamment par les mécanismes mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des mesures de progrès en ce domaine.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la promotion de la mixité et l'égalité professionnelle et au développement d'une réelle égalité des chances, des droits et de la parité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder les équilibres de la société française liés à :

- ? la sauvegarde de la culture nationale ;
- ? un héritage culturel et historique ;
- ? des motifs religieux ;
- ? la protection de la vie associative et sportive ;
- ? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical est une règle particulière des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sauvegarder les principes de la dynamique et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessaire consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent irriter et légitimer des tensions différentes selon les professions,

les parties signataires, conscientes des besoins des salariés qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

professionnelle, de formation et de rémunération.

Les parties signataires se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010.

Article 1er - Chapitre Ier : Dispositions générales de l'accord

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les relations entre les salariés et les employeurs dans l'activité professionnelle esuivante ou professionnelle est référencée sous les codes NAF suivants :

Activité entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des livres	47.59B
Commerce de détail de chaussures et maroquinerie	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professionnels visés par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ligne	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professionnels entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Chapitre II : Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1 - Données de la branche
Il pdrnrea effet à cmpteur du pmereir juor du mios sivunat la piatoiuclbn au Jnuoarl ofciciel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Répartition générale

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des salariés se répartit équitablement entre hommes et femmes (hommes : 50 %, soit 45 800 salariés ; femmes : 50 %, soit 46 450 salariées).

Le taux de féminisation se révèle plus important au sein des métiers de mauiers et tapis-moquettes (hommes : 39 % ; femmes : 61 %) qu'au sein des métiers de meubles (hommes : 55 % ; femmes : 45 %).

Répartition selon les catégories professionnelles

Catégorie		CDI	CDD	Ensemble
Employés	Hommes	92	8	100
	Femmes	90	10	100
	Ensemble	91	9	100
Agents de maîtrise	Hommes	99	1	100
	Femmes	98	2	100
	Ensemble	99	1	100
Cadres	Hommes	100	NS	100
	Femmes	99	1	100
	Ensemble	100	NS	100

Répartition selon la durée du travail

En fin d'année 2008, 83 % des salariés travaillent à temps plein, soit 76 550 personnes et 17 % à temps partiel, soit 15 700 personnes.

Parmi les hommes, 93 % sont à temps complet et 7 % à temps partiel.

La grande majorité des salariés de la profession occupe un poste d'employé en fin d'année 2008 (87 % employés : 80 250 salariés, 3 % agents de maîtrise : 2 800 salariés et 10 % cadres : 9 200 salariés).

Parmi les hommes, 84 % sont employés, 3 % agents de maîtrise et 13 % cadres.

Parmi les femmes, 89 % sont employées, 4 % agents de maîtrise et 7 % cadres.

Répartition selon le type de contrats

Plus de 9 salariés présents au 31 décembre 2008 sur 10 détiennent un CDI.

Parmi les hommes, 93 % sont en CDI et 7 % en CDD.

Parmi les femmes, 92 % sont en CDI et 8 % en CDD.

Répartition des types de contrats selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Parmi les femmes, 73 % sont à temps complet et 27 % à temps partiel.

Répartition de la durée du travail selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Catégorie		Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Employés	Hommes	89	11	100
	Femmes	72	28	100
	Ensemble	81	19	100
Agents de maîtrise	Hommes	97	3	100
	Femmes	91	9	100
	Ensemble	94	6	100
Cadres	Hommes	99	1	100
	Femmes	95	5	100
	Ensemble	97	3	100

Parmi les hommes à temps partiel, 48 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 39 % entre 20 et 30 heures par semaine et 13 % à plus de 30 heures par semaine.

Parmi les femmes à temps partiel, 33 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 51 % entre 20 et 30 heures par semaine et 16 % à plus de 30 heures par semaine.

Répartition selon la classification

(En pourcentage.)

Groupe	Homme	Femme
--------	-------	-------

1	6,5	10,5
2	24,5	31
3	24	23
4	13	10,5
5	10	9,5
6	10	7
7	6,5	4
8	3	2,5
9	2,5	2

Répartition selon l'âge

L'âge moyen des hommes s'établit à 37,5 ans et celui des femmes à 39 ans.

58 % des hommes et 51 % des femmes ont entre 25 et 44 ans.

Répartition selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des hommes comme des femmes s'établit à 9 ans.

Formation professionnelle

Plan de formation moyen de 10 : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, de moins de 45 ans.

Contrat de professionnalisation : les stagiaires sont plutôt des femmes, employées, de moins de 26 ans.

Période de présélection : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 et 34 ans.

Tutorat : les tuteurs sont plutôt des hommes, employés.

DIF : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 ans et 34 ans, qui suivent la formation pendant le temps de travail.

Article 2.2 - Négociation de branche sur l'égalité professionnelle
Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

A ce titre et dans le cadre de la réalisation du rapport défini à l'article L. 2241-2 du code du travail, les données seront complétées par des indicateurs chiffrés relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, notamment aux pratiques sociales de la branche de se réunir tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de lutte tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport contiendra une liste non exhaustive d'indicateurs dont les indicateurs figurent en annexe et s'ajoutent à évoluer par des recommandations ou propositions de la CPNEFP, validées par avenant.

Ces recommandations auront aussi pour objectif de limiter les écarts de rémunération.

Article 2.3 - Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dans le cadre défini par la CPNEFP, a pour mission d'examiner particulièrement les filières et métiers qui connaissent un déséquilibre important entre les sexes.

Conformément aux articles 9 et 15 de l'accord du 20 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour mission de suivre et d'analyser par l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Aussi, les entreprises diffusent l'adresse du site internet de l'observatoire au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel afin que ces représentants du personnel puissent accéder à ces données.

Article - Chapitre III : Recrutement

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les critères saucis de la branche afin de garantir que les critères relatifs au recrutement ne soient pas fondés sur les compétences, y compris l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient le niveau du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la pratique de la sélection des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à contribuer à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les membres doivent être à la mixité de ses membres.

Les critères de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une évaluation par les parties sociales sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des négociations triennales, aux parties sociales de recommander, le cas échéant, des mesures qui pourront être mises en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en matière de recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur choisit tous les 3 ans des délégués du personnel le nombre de représentants effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

Chapitre IV : Formation professionnelle continue

Article 4.1 - Égalité d'accès à la formation professionnelle
Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les parties sociales s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi particulier dans le cadre des données du rapport défini au chapitre II.

Afin de préparer la prochaine négociation pluriennale de branche, ces instances doivent contribuer à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations visant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en veillant à ce que les femmes et d'hommes accèdent aux périodes de professionnalisation ou de formation continue en matière de formation par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

Les esrrienptes s'assurèrent que les fmonaortis en dehors du tpems de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du fyeor fmlaail et ntmanoemt aevc abcsene la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui senearit cronntitas (impossibilité de gdrae par un membre de la famille) d'engager des frais de gdare puor leurs ennafts ou psonerne à charge.

Pour l'organisation des sgtaes de formation, les esreepntirs penrennt en ctmpoe les ceirtntoas liées à la vie familiale, mnnameott les déplacements géographiques. Conscientes de l'importance du rôle du maengar et/ou du tuetur qui ont puor moiissn d'organiser, de ceodonnorr le tvial de son (ses) collaborateur(s), anisi que d'animer et fmroer son équipe, les eeeitrsprns vlenielt à intégrer dnas les fiormatnos managériales et/ ou tretaouls la qtesuoin de l'égalité professionnelle.

Article 4.2 - Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Il prdenra effet à ctptoemr du pmieer juor du mios svuiant la polcubitain au Jnuoarl oiciffl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Le congé de maternité ou d'adoption cmome le congé pnraaelt d'éducation ne diot pas cudoinre à un gel des doirts à ftoimaron puor le salarié.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence panelatre est intégralement prsie en cpmote puor le cacull du diort iuvdeindil à la foimortan (DIF).

Les fmemes qui rennepret luer activité après un congé de maternité ou les hemmos et les femmes après un congé patneral fnot prtaie des plibcus piaitroiers en ce qui cnnrecoe l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reenprenrt le triavil à l'issue d'un congé peatanrl d'éducation (complet ou à tmpes partiel) bénéficient de peiln diort d'un blian de compétences, suos réserve des cintnoiods d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un bsieon est identifié par l'une ou l'autre des parties, de psopoerr aux salariés de rouetr de congé de maternité, d'adoption, de congé patanrel d'éducation des antcios de foitamron ou de rsieme à naeviu adaptées aifn de featlciir la rirpsee d'activité professionnelle, peadntt le tpems de travail.

Article - Chapitre V : Promotion et mobilité professionnelle

Il pednra eefft à cptoemr du pemier juor du mios suainvt la pbltuioican au Jonuarl oficifel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les définitions de potess oevruts à la mobilité intrnee ne doenvit pas être de nutrae à entraîner une dtcimniirsioan fondée sur le sexe. A ce titre, la bnrhcae vlliee à ce que les intitulés des métiers repères cmme des eimplos teyps ne cdenisonut pas à une dtcimiiinraosn sexuée.

Les fmeems et les hmemos dnvoiet puoovir bénéficier d'une atociatffen snas discrimination. Puor cela, la définition du coentnu des tâches attribuées et de l'organisation du trvaail ne diot pas cnudiroe à une dsnioiairtmctn de fait. En outre, des doispftsiiis spécifiques (formation, aongacepmcenmt personnalisé?) divenot être mis en ?uvre aifn de faeivorsr la mixité pnsoinfleerosle dnas l'ensemble des emplois.

Les fmemes et les hmmeos donievt avoir accès à tuos les elipmos geul qu'en siot le neivau de responsabilités, y cprmios les puls hautes. A cet effet, les diiopfitss de goestin de carrière seront aménagés, nmaemntot en ce qui cnonrcee les périodes de rendez-vous de carrière s'ils existent, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la

maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les eisrpeernts vlleint à ce que la poiproortn rtepecisve des feemms et des hmmeos aaynt fiat l'objet d'une ptoomiron reflète la même poiotorrpn de fmemes et d'hommes prmai les salariés rmsseanipt les cointidns puor bénéficiier de latide pointroon à compétences, expériences, pofrils et pnofeaerrcms équivalents.

Les parites siiagreants s'accordent à fixer, au neaviu de la branche, un oicjbett d'emploi miunmim de 10 % de fmmees ceards de l'effectif féminin à l'issue des 3 premières années d'application du présent accord. Cet oicjbett puet être antetit par rentrucmeet ou pimootorn interne. En outre, les pterais seatanriigs demnaednt dnoc à la CPEFNP de psieirorr des atinocs qitaafnlneus destinées aux femmes.

La présentation en cmsoisomn pratraaie de l'indicateur spécifique du rappot de bhncare aeunnl pretretma de muesrer l'atteinte de l'objectif.

Article - Chapitre VI : Maternité, parentalité et paternité

Il pdnrrea efeft à cemtpor du peiermr juor du mios sanivut la plotiubcian au Jarounl oiciefll de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

L'employeur ne diot pas prdenre en considération l'état de gssorsree d'une fmeme puor rsufeer de l'embaucher ou de rloeneeuvr son coanrtt de traiavl ou metrte fin à la période d'essai. Il lui est iniretdt en conséquence de rercechher ou de firae rhrcehecer touets iotfmninroas caneonnrt l'état de gossesre de l'intéressée.

Les acnesebs liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne dnoveit pas aovir d'incidence sur les évolutions pesfoinrloslnee et salariale.

Afin de fietcalr le reout à l'emploi des salariés aetbnss puor excerer luer parentalité, maternité et paternité, l'entreprise rheehecre les modalités prtaiques slitcpebuses de perrtente le metnian du lein psooenfennrl du salarié aevc l'entreprise darnut son congé, tel que l'envoi des iomtoinarfns générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dans la liitme de 3 ans au crous de la carrière pilnlosorefsee du salarié cehz le même employeur, l'absence au trtie du congé pnaartel d'éducation srea pirs en cpmtoe en totalité puor le décompte de l'ancienneté. Au-delà, il srea fiat alipoictpan des dopsitisonis légales.

Les salariés qui rennepret le tarival à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé paranetl d'éducation à tpems clmpeot ont driot à un eiteternn aevc un représentant de l'entreprise puor firae le point sur luer staiiotun psoennefroslie ou luer éventuelle onrieitoatn pieeslonlnofrse à luer demande.

Afin de s'assurer de la bnone réintégration des salariés, cet enretien est organisé le puls rinmeedapt psiolsbe après la rspreie efcifetve d'activité et au puls trad dnas les 3 mios svuiant cette reprise. Cet ereitnetn porrua être mené cnjoometnint aevc les eeetntins pnofeorneslisis organisés dnas l'entreprise.

Outre les dpitisnoisios légales cncnnearot le congé de maternité, les périodes d'absence puor congé de maternité supplémentaire snot assimilées à du tpems de traaiivl eitcffeft puor la détermination des dtrois liés à l'ancienneté.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en ctompe puor le clacul des dorits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutotanis géographiques liées à l'évolution et/ou à une piotromon plrfnoeelssinoe snot envisagées il est tneuv ctmpe des cniaeoitrns liées à l'exercice de la parentalité.

Chapitre VII : Egalité salariale

Article 7.1 - Principe d'égalité de rémunération

Il pcedra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les partenaires sociaux de la branche relevant luer affectivement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la convention collective est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, avec une autonomie particulière lors du recrutement.

La rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, s'entend comme le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification de la convention collective est conforme à ce principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne constitue pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux caractéristiques professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés constitue un emploi discriminatoire si elle est justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Les éléments fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant sont calculés proportionnellement de façon que les sommes liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les entreprises de la branche concluent une convention particulière à la négociation sur les obligations d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures prises pour atteindre. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu dans le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail. Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2245-5 et suivants du code du travail.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des avantages généraux de rémunération ainsi que de la mise en œuvre des avantages individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la mise en œuvre des avantages individuels dans l'entreprise.

Le rapport sera établi à la demande du salarié dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation (avec suspension totale de l'activité), ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rapport sera établi et appliqué. Seuls les avantages non pris en compte pendant le congé parental (avec suspension totale de l'activité).

Les mesures de régulation connexes au titre du montant global de la rémunération que l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération. Sont exclus de ces mesures des éléments de rémunérations dont le salarié concerné n'aurait pas en tout état de cause pu bénéficier s'il était resté à son poste de travail pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les parties signataires rappellent que les absences au titre du congé de maternité ou d'adoption doivent être considérées comme temps de présence dans la répartition de l'intéressement ou de la participation, conformément aux dispositions des articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail.

Article 7.3 - Réduction des écarts de rémunération

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

De manière plus générale, l'accord noanil interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les bacheliers professionnels et les apprentis doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la sous-évaluation de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de limiter les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini au chapitre II et de ses annexes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, pour le rétablissement de l'égalité et identifier les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités doivent inviter à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctives et l'échéancier correspondant doivent être définis, si nécessaire.

Les entreprises, dans le respect des compétences de leurs instances sociales (comité d'entreprise, ou comité central d'établissement ou comité d'entreprise ?), évaluent à luer l'opportunité d'appuis complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

? actions de communication interne et externe, par différents vecteurs (note, intranet) ;

? suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

Article - Chapitre VIII : Organisation et aménagement du travail

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les ptairerenas scuiaox rplpeenpat le pnciprie d'égalité de teianmert ertne les salariés tinaavrllat à tpems plein et cuex talvarianlt à tepms pearitl en teerms de carrière, de sailrae et de rémunération.

Les eirtsneeps prêtent ainttoten à ce que les modalités d'organisation de tiraavl du salarié, ntmmneaot l'aménagement des hoirraes ou les pietaurqs de management, ne csnetiotunt pas un fucaetr driect ou idnircet de diormnsatciin dnas son évolution de carrière.

A ce titre, l'entretien, tel que prévu par l'accord de bhanrce sur la fmroatoin peonfinsselorle du 20 décembre 2006, puet être également l'occasion d'évoquer les qiotsuens liées à la cicoaintlain entre la vie fliilamae et la vie professionnelle, nnometam en rccahreehnt des sniotous adaptées telles que des aménagements du tpems de travail. Dnas ce cadre, une anotttein particulière est apportée aux flamelis monoparentales.

A ce titre, les setgiarnias eanocrnguet les eeorpymuls à prndree en cmtope les ontlaoiibgs des salariés liées à luer vie fimllaaie dnas l'organisation du tpems de travail.

A trite exceptionnel, si des miidaitcnofos d'horaires s'imposent, ces dernières doinevt répondre à des rosnais liées à la bnone mharce de l'entreprise.

Les elpumroey s'efforceront de privilégier une répartition des haeriors des salariés qui entraîne le mions de ptree de temps. Dnas le cas des salariés à tepms partiel, les stgirenaias iteicntt les enptersreis à rpeugorr les hruees de taviral journalières sur une même demi-journée.

Par alirleus ils rpleaenlpt que la durée journalière de tvraail d'un salarié à tpems pitearl ne puet comeptor puls d'une iptirurneton supérieure à 2 heures.

La première pahrse du pieermr alinéa de l'article 27 « Maternité et adoptin » est remplacée par les disntooiisps stevianus :

« Les fmemes enienects bénéficieront, qeul que siot luer tpems de travail, à pritar du 4e mios de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de tvriaal de 30 minutes. »

Conformément aux dtiniisspoo de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, les salariés à tpems patirel qui santouhiet ocepucr ou rpnererde un eompli à tpems clpmeot dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même enptserrie ont priorité puor l'attribution d'un eolpmi raneosstirsst à luer catégorie polsoelsnrefie ou d'un epomli équivalent. L'employeur ptroe à la cnioanacsse de ces salariés la ltsie des eomlpls dsnoilbpeis correspondants.

Chapitre IX : Rôle et moyens des IRP

Article 9.1 - Information dans l'entreprise

Il pnerdra efeit à ctpemor du pireemr juor du mios sinauvt la piutlibaocn au Junaorl oicffeil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les etrneersips snot teeuns de présenter au comité ctenral d'entreprise, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rpaorpt aneunl sur la siiuoattn comparée des cdiontonis générales d'emploi et de foamotirn des femmes et des hmeoms dnas l'entreprise.

Ce deconmut diot être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise.

Les sariegatnis du présent aocrd raenpllept l'existence des myenos créés par le ministère (site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>) puor aeidr les esienertprs de 300 salariés et puls et celes de mnois de 300 salariés, dnas l'élaboration du rraprot de souittian comparée, spuport isesnaildbpne à la négociation.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, puet cunriode des études en vue d'analyser les siautotins psesrlfioenleons au rgraed de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail,

puis, au vu des résultats s'appuyant sur le rrapopt de saiototin comparée, porspeor des snoluitos et des aexs d'amélioration.

Article 9.2 - Commission de l'égalité professionnelle

Il pedrnra efeit à cmotper du peerimr juor du mios sivunat la ploituacbin au Jouranl oiciffil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

En aplcitpaoin de l'article L. 2325-34, denirer alinéa, du cdoe du travail, les etpniserers enylmopat au mnios 200 salariés ctnoientsut une cmiooissin de l'égalité professionnelle.

Cette commssoin se réunit au mnois une fios par an. Le tpems passé à cette réunion est assimilé à du tpems de tavrail effectif. Cttee ciosmsmoin est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rporapt prévu par l'article L. 2323-47 ou, selon la tlliae de l'entreprise, cluei prévu par l'article L. 2223-57 du cdoe du travail.

Les parreiteans soiaucx replnleapt l'importance des iciodtninas ceunnoets dnas le blain social, lsrouge celui-ci diot être établi, ansii que le rparot sur l'égalité pirneeslfonosle etnre les hmeoms et les fmemes qui diot être présenté chauqe année au comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 9.3 - Négociation d'entreprise

Il pdenra eefft à cptomer du pemeirr juor du mios sivuant la pclitboiuan au Jrnoual oicffel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans les erstieneprs où snot constituées une ou prsuileus stocines sldaicnys d'organisations représentatives, les eisnepetrrs dniveot egengar une négociation sur les obtecijs d'égalité plsonrlsoefniee ertne les feemms et les hemoms asini que les meersus petertmnat de les atteindre. Cttee négociation prtee nematmot sur les coinnodits d'accès à l'emploi, à la faitomron ploefolresnsnie et à la ptoimom professionnelle, les cdtinnois de tivraal et d'emploi, et en preliictuar cllees des salariés à tpems partiel, et l'articulation ertne la vie prflsneolenosie et les responsabilités familiales. Cttee négociation s'appuie sur les éléments définis à l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 9.4 - Information dans la branche professionnelle

Il prrdena efeit à cmepotr du permier juor du mios sauvnit la plciotbiaun au Jnaorl ofeifcl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

En outre, la dufioisfn auprès des représentants des salariés, tuos les 3 ans, des données de la brnchae prleonfileossne sur l'égalité des fmemes et des hemmos au sien des eirretenpss est un emaeengnt snas équivoque sur la volonté de la profession.

La cmmctaoinouin sur l'égalité pniosorlneflese est aussi l'occasion de foviesar l'équilibre de la srtctruue des eiefcftfs :

? par une duioffisn puls lgare de la deiioitrspsc des métiers les puls qualifiés concernés ansii que des qcfiitlaonavis rieiqs puor les eereexc aifn de fisreaovr la mixité psinfoelroese ;

? par une iifrtmonoan lagre auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire pesiptrcof des métiers et des qaluifctaoinis pratiquées dnas la bhrance aifn de farsievor la mobilité pesisfollornnee à l'intérieur des métiers conventionnels.

Chapitre X : Attribution de la CPNEFP, de la sécurisation de l'accord et de la durée de l'accord

Article 10.1 - Fonctionnement de la CPNEFP

Il pnerdra efeit à cpemotr du peiemrr juor du mios siavunt la piabictluon au Juoanrl ofcefiil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

La CPNEFP, telle que définie par acrocd du 23 nevobmre 2005, rncpteseat la mixité professionnelle, s'assurera, en lein avev

l'observatoire, du suivi des musées de rpaatrte tandnet à remédier aux inégalités constatées et arua également puor miosisn de répertoirer les benons peauriqts dnas les eseeritprns de la profession.

d'extension.

ANNEXES

Article 10.2 - Sécurisation de l'accord
Il pnrnerda efeft à copemtr du piremjr juor du mios suinavt la piitucbalon au Jrouanl ocfeifil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Il prredna eeftt à ctmpeor du pieremjr juor du mios suainvt la poctiaibuln au Jranuol oifficiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Tout arccod de groupe, d'entreprise, d'établissement ne puet être mions farlbovae que le présent accord.

Conditions générales d'emploi

Article 10.3 - Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord
Il pnrreda effet à cpeotmr du pmereir juor du mios svnuait la pbioclitau au Junoral ocifeifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Répartition de l'effectif gaboll par sexe.
Répartition de l'effectif CDI/CDD par catégorie pnsosflnsoeile et par sexe.
Moyenne des âge et ancienneté par catégorie pnsosflnsoeile et par sexe.
Répartition des heomms et des femems par filière (vente commerciale, technique, lousgigtte et administration/gestion informatique) et par catégorie professionnelle.
Répartition par catégorie pionnlesesflre et par sxee sleon la durée du travail.
Répartition des hmomes et des fmmees seoln l'organisation du tvriaal (travail de jour/travail de nuit).
Répartition des etfeffcis hommes/femmes solen la gilrle de classification.
Répartition des ehbcuems par catégorie professionnelle, tpeye de cnaottrs et par sexe.
Répartition des cueass de soierts par catégorie pnsnlsrlooeefe et par sexe.
Répartition des potoirnmos par catégorie pnnriloeeoslsfe et par sexe.

Le présent accrd est cncolu puor une durée indéterminée. Il purroa être dénoncé à tuot moment, conformément aux dpoiinsiotss légales. Les petrreanias siucaox cneonninevt de prteor cet accrd à la canssaoncsie de la cooismismn piaaitrre nonalatie de l'emploi et de la ftromaoin pioerlssenolfne de la branche, qui a nnmomteat puor miisson d'en sirvue la bnone application.

Suivi de l'accord

Les peteiraarns socuaix cvneienonnt de se réunir au puls trad à l'expiration d'un délai de 3 ans, à ctpomer de l'entrée en vieguur de l'accord, puor réexaminer celui-ci. Un blain d'application du présent accrod srea effectué à l'issue de cttee période.

Rémunérations

Rémunérations mynenoes mluselnees par catégorie pnsosflsenerloie et par sexe.
Rémunérations meoneyns mneleusles par filière et par sexe.

Révision de l'accord

Le présent acrocd puet être révisé par aenvant cncolu par les pinreraetas scaoux ou une patire d'entre eux, conformément aux dtiispinsoos légales. Une dnedame de révision puet être effectuée à tuot moemnt par l'une qcuoelqne des pteairs ceoantatrctns ou y aanyt adhéé.

Formation professionnelle

Participation à la fotamiron connutie sleon la catégorie penslonliesorfe et le sxee + données de l'OPCA de branche.

La damndee de révision dvrea être portée à la ccooasnsnie des pteairs contractantes, par lettrte recommandée aevc aivs de réception.

Conditions de travail

Répartition de l'absentéisme par csuae et par sexe.

La dmadnee de révision de l'accord drvea être accompagnée d'une lrtete de noaoiftficin d'un nvoaeu poerjt d'accord sur les points stjues à révision. Les dnisousciss dovernt cemonmcer dnas un délai de 3 mios svuivant la lttere de notification. L'accord rtesrea en vuugeir jusqu'à l'application du noveul arccod signé à la suite d'une dndamee de révision. Auucne damndee de révision ne purora être iuotritdne dnas les 12 mios snaviut l'entrée en veiguur de la dernière révision, suaf en cas de midioitafofn législative ou réglementaire.

Il pdrnea eeftt à copmter du pereimjr juor du mios siuavnt la pilabtucoïn au Jounarl ociffiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Article 10.4 - Extension. – Date d'entrée en vigueur
Il pnrnerda efeft à cmptoeor du peemrjr juor du mios snaviut la piacobtuiln au Juonral ocifeifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans le crade de l'accord de barchne raleitf à l'égalité peenrfoilsnose ertne les femems et les hmemos dnas le négoce de l'ameublement, la fédération s'engage à intégrer dnas le rpprot de bahcnre 2010 un inucedatir ptrmneetat de meserur dnas la poailoptun cdare des esnrepiets de la bacnrhe le rpprot etrne les fmmees et les hmmeos de cttee catégorie.

Les peartis sgtirieanas danroendemt l'extension du présent accrod conformément aux diiissopntos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail. Il prndera efeft à cmeotpr du pimereir juor du mios snaviut la puaitcbloïn au Jorunal offieicl de l'arrêté

A pratir de cette information, si nécessaire, le ttexe du cahtirpe V de l'accord précité srea révisé puor l'adapter à l'objectif d'égalité fixé par le législateur.

La présente déclaration srea annexée à l'accord de brncahe riletaf à l'égalité plnirsefoosnlee entre les femmes et les hommes.

Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

L'arrêté du 10 mras 2010 qui étend l'avenant du 24 juin 2009 crmtppoe une eixsoclun rtvaiiele à l'indemnisation madiale à l'article 36 B de la cnviteonon collective. Il est proposé une matodioficn à l'avenant du 24 juin 2009 qui tenit coptme de l'article D. 1226-7 du cdoe du travail. Ainsi, le ttexe est modifié tel qu'il suit.
Dans l'article 36 B « Mantont » de la cneotvnin collective, les trmees enrte parenthèses du 1er alinéa « burt du dreiner mios ou

en cas de vrioiatan importante, burt meyon des 6 dnerries mios » snot supprimés.

A la stuie de la première prhsae de cet alinéa est ajoutée la phasre stviaune :

« La rémunération à perrdne en considération puor le clual de

l'indemnité cioasmrcnptee est cllee condreoprant à l'horaire pratiqué pdennat l'absence du salarié dnas l'établissement ou pairte d'établissement. Puor les salariés rémunérés en tuot ou en patire de veabalis (notamment commissions, guettes, pierms sur objectif, etc.), il srea tneu cptmoe du silarae burt moyen des 12 dieners mois. »

Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; CGT commerce.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Par le présent accord, les sigtaianers ont eendntu s'assigner prliseus objectifs.

En peermir lieu, ils ont considéré qu'un dlguoaiie social de qualité ne puet se cvicooenr qu'avec la msie en palce de meynos nécessaires au fmcoinnnoetnet nromal des différentes icnetnsas de dulgiaoe et de négociation ueitls dnas la branche. Ce fnmnoeinencott puet nécessiter namomnett le rcreous à des experts, la réalisation d'études pmtentaret d'assurer pienlnemet l'information inblpnideasse à une pisre de décision en toute cnacinsasnoe de cause. C'est l'objet du cpatrihe Ier du présent accrd rltieaf au faneeenimnt du paritarisme.

Ensuite, les saerginiats ont souhaité définir les modalités de fncnminteoont d'instances praitieras de bcahnre tuot en renaalppt le rôle de cleles déjà existantes. C'est l'objet du cairphte II du présent accord.

Article 1er - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent acorcd règle sur l'ensemble du ttirerorie national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rtppoars etnre les salariés et les eopmleuyrs dnot l'activité pefeolonlrnisse euvxcisle ou paincpirle est référencée suos les cdoes NAF svntuais :

Activités eatnrnt dnas le cahmp d'application de la présente cnetovinnon	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des lanrmiuies	47.59B
Commerce de détail de tipas et mttqoeuus	47.53Z
Commerce de détail des melubes et sièges en veinarne	47.59A et 47.59B
Centrales et gtnpreomeus d'achats des poisenrofs visées par la présente centovinnon	46.19A
Commerce de gors en auemebmnet	46.47Z
Intermédiaires du cmcmroe en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats penesflroinoss des pforssioens enratt dnas le cmhap d'application de la coetinnvon	94.11Z
Location de mbueles et sièges	77.29Z

Chapitre II : Paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Le feciannenmt du piaaismrrte dnas la barchne du négoce de l'ameublement est assuré par une cuonibittrn aunnele cvnoeienltnoe et obligatoire, à la chrgae des espitreerns eantnt dnas le chmap d'application de la ceotnonivn cetvloice du négoce de l'ameublement, asssie sur la mssae silaarlæ btrue de l'effectif salarié telle qu'elle est définie puor la cuinbitortn à la fomoiarnt peorlssnlfoniee continue.

À cttee cnooutriibtn sur la mssae salariale, s'ajoute une ciuonotrtrn ftrifraioae par établissement.

1.1. Monatnt de la contribution

Le tuax de la cuotionrbttn est fixé à 0,02 % de la masse srlalaiae brtrue aluelnne (hors chgeras sociales) snas que son mtonnat ne pusise être inférieur à 50 ?.

Ce tuax est déterminé par les prateis signataires. Il puora être révisé par la cisomiosmn mtxie piriatare en fiontoen du bailn de l'utilisation des fnods et des perspectives.

Le mnoatnt de la cbotiirtuon forraiaitfe anellnue est fixé à 45 erous par établissement, à cetopmr de la ccleolte à iitevnnerr au 1er stmreese 2024.

1.2. Cotcllee de la contribution

La clotcllee est recouvree par OPCOMMERCE. Les modalités de rovermeecunt snot déterminées par une ceiovnotnn établie entre OMPRECOCE et l'association pirrtaiae de gestion. Elle srea appelée sur la bsae de la masse sailralæ de l'année N ? 1 puor l'année N.

Cette costoaitin est appelée puor la première fios par OCOREMPMCE puor l'année 2020 sur la bsae de la masse srlalaiae alnnulee brtrue de 2019.

1.3. Répartition des cotisations

Le mtonant ttaol des ciotiontass reluieciels par l'association de geitson du prtairiamse srea réparti seoln les modalités sutanveis :

? 15 % affectés au fneotoinncemt de l'association et des différentes cmmsisooins déjà etxanetiss ou décidées pieienrtaatmt ;

? 40 % répartis de manière égalitaire entre les ornogsatniias slcdnayeis de salariés représentatives dnas la bchranne du négoce de l'ameublementetau *paln national*(1) siaraeights ou aynat adhéré au présent acorcd ;

? 45 % puor l'organisation poaltanre siragatine du présent accord.

1.4. Aftcioeafnt de la contribution

Le mtanot gbaoll de la cirionubtotn rleeiculie est destiné à fennicar nmoeantmt :

Frais de fonctionnement

Sous réserve d'une décision fbvolaare du cisenol d'administration du fnods de gsoetin du paritarisme, la ciotnbtortuoin est destinée sur le puatnrcge défini par l'article 1.3 ci-avant au fnienancmet :

? du fmonecotnneit des différentes cmimiososns prévues conventionnellement, suaf celes déjà financées par d'autres sceruos (frais de secrétariat, fairs de fonctionnement, faris

d'études, dtmuoecns de travail, roptrpas ?) ;
? des fiars de faioortmn des mebmres des différentes
coisnmosms dès lros que ces fmranoois snot en rpoaprt aevc les
travaux des cmsmoinioss ;
? des fiars de scuturrte du fodns de goisten du pmtiriaasre ;
? des fiars de gstieon et de ctclloee ;
? de tuot ce qui piroarut être uilte à la poortiomn de la branche,
aux différents métiers de la bcranhe et à la cmiaotuimonc
auprès des eenrsierpts et des salariés de la branche.

Moyens attribués aux oistinroangas syndicales

La cnbiittroon est également destinée seoln la répartition définie
à l'alinéa 1.3 aux oanioartsgnis snaelciyds à petrmetre :

Sur la paitre réservée à l'organisation panaotrle :

? les rosenbmmrteues aux eenteirpsrs des fiars selon les
barèmes ceoltnneoninvs (frais de déplacement, de rpeas et
d'hébergement exposés par les représentants de la délégation
pnolaatre et des délégations sleaarlias à l'occasion de la
pittcipaaiarn aux réunions des différentes csimsoomins créées au
nvaeiu de la bcnarhe au paln noantial ou local). L'employeur fiat
l'avance de ces frais et est entisue remboursé par le fodns de
gisoten sur jaitfsiuctfis ;
? le reonsebuemmrt aux eprniesetrs de la rémunération et des
crhegas scieoals y afférentes cronosponadr au tmeps passé par
les salariés de ces esrienpters et les représentants de la
délégation paolntare aux différentes cinomsmioss créées au
nvaeiu de la bcnarhe au paln ntniaol ou local, ce tmeps étant
considéré cmmoe tmeps de tiarval effectif.

Sur la patrie réservée à l'organisation partlnaoc et aux
oartgoainisns snidclayes de salariés :

? la poctiirpaaitn aux frais de sruutctre des oarointasings
siydcaneln représentatives dnas la bnhrace du négoce de
l'ameublement *au naeviu natianol (2), tnat sraeillaas que
patronales, et l'attribution des mynoes à ces onaiiaotrngns
canonrtiubt au développement de l'exercice du sadmsnylicie et à
la pmioorotn des acotnis au sicvree des eeneirrtpps et des
salariés de la branche.*

Par délibération du csieonl d'administration de l'association,
celui-ci puet décider d'affecter une pratie de l'enveloppe affectée
au finoeecmnotnt de l'association (15 % de la collecte) aux
myeons attribués aux oongsitraains syndicales. Dnas ctete
hypothèse ctete rtierobisitudn diot resetcepr les paecogtuenrs de
40 % et 45 % définis ci-dessus

*(1) L'article 1-3 est étendu à l'exclusion des trmees « au naiveu
naiaontl » fugnairt au deuxième triet de cet artilce cmome étant
ctnoeairrs au piricnpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de
coiatssan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)*

*(2) L'article 1-4 est étendu à l'exclusion des tmeers « au niveau
naionatl » fangurit au pimeerr treit du papraraghe retilaf à la
piarte de la ctioiobunn réservée à l'organisation pltanroae et aux
onigraitsoans sceayinlds de salariés, comme étant coairrtens au
picrpine d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cotisaasn (Cass.
soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)*

Article 2 - Fonds de gestion du paritarisme En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

2.1. Création d'une aaisiscoton de gstieon du paritarisme

Le fdons de giteosn du pirsaaaitmre du négoce de l'ameublement
prend la frmoe d'une assoatioicn de goseitn premantett
nmeaontmt :

? le reourcs à des experts, spécialistes sur dievsres qniustoes
intéressant les tauravx des différentes csoonmsiims créées dnas
la bnchrae ;
? la réalisation d'études de bhrcane ou tuot atrue rparopt
intéressant la bnchare ;
? la msie en pclae des atcniois d'information au sien de la bnchare

sur la négociation cticoevlle et sur les arocdcs aalbpecipls ;
? la ptitciiaaorpn des représentants aux différentes cosminsois
de la bncarhe au paln nitaonal ou lacol ;
? la préparation des dmcotenus de trvaial ;
? la pmotrooin des métiers de la branche.

2.2. Ficotnoenmnet de l'association de gtseon du paritarisme 2.2.1. Dénomination

L'association a puor dénomination : aitioccosan de getsoin du
praitsimare dnas le négoce de l'ameublement (AGPNA).
Son siège soical est fixé et modifié conformément aux
dsnsoopiitis de ses statuts.

2.2.2. Cniosel d'administration

L'association est gérée par un csnoeil d'administration pirairate
composé d'un représentant par oianroatisgn syclindaee de salariés
représentative sratngiiae du présent accrod et d'autant de
représentants aeanrpant à l'organisation scdianlye parlatnoe
signataire.

2.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée aitenrmeelvatt par
ccuhan des duex collèges euprlmyoes et salariés. Le président est
désigné par les mbrmees du collège aquel il appartient. Le vice-
président est désigné pamri les mmerbes du collège aeuqu
n'appartient pas le président. La première présidence srea tirée
au srot etnre les duex collèges.
La durée du manadt est définie par les sutatts de l'association.

2.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les mermbes du collège auquel
n'appartient pas le président. Le trésorier anidojt est désigné par
les mbremes du collège auueql ateprinat le président.

2.2.5. Réunions

Les mreembs du ciesonl d'administration se réunissent au mions
duex fios par an sur ctnoavocin de la présidence.
Des réunions eriatrxnoadries porrunot également se tienr à la
damndee de l'un ou l'autre des duex collèges.
L'ordre du juor de cauqhe réunion est arrêté ctnmjnoieont par le
président et le vice-président.
Le tmeps passé par les pcartntiaps aux réunions de l'association
est considéré cmmoe tmeps de tviaarl et rémunéré cmmoe tel.
Pour les salariés rémunérés en tuot ou en patire de variables, il
srea tneu ctpmoe du saraile burt des 12 direens mois.

Chapitre III : Instances du dialogue social

Article 3 - Rappel des commissions existantes En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Existent au sien de la bnahcre :

? la csomioismn pamrteenne de négociation et d'interprétation
? la csoommiin paiitarre nainloate de l'emploi et de la friootman
pesnsooneifllre (CPNEFP) en craghe de toeuts décisions sur la
fmritaoon pfoliessnerlnoe dnas la bnachre (accord du 23
nvomerbe 2005) ;
? la soietcn plslnnifeoosere piaairte au sien de l'AGEFOS-PME
puor la gtiosen des fndos collectés puor la faotmiorn
pnirsfenolelose (protocole du 28 nbmervoe 2007) ;
? la siceotn psfolonisenerle prtiaiae au sien de l'OPCOMMERCE
puor la gosetin des fdons de la foaortmn professionnelle.

Article 4 - Comité de gestion de la prévoyance
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le comité de gestion de la prévoyance issu de l'article 7 de l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance se réunira une fois par an à l'initiative de la FNAEM.

Afin d'éviter d'accroître le nombre de réunions, les parties au présent accord considèrent que la présentation des résultats du régime de prévoyance pourra se faire lors d'une date de réunion de la commission paritaire qui devrait se tenir dans le deuxième trimestre de chaque année, mais dans le cadre strict du comité de gestion paritaire.

A l'occasion de cette réunion, l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance sera invité à présenter les résultats annuels du régime.

L'organisme gestionnaire adressera, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, au comité paritaire de gestion, un rapport succinct et factuel s'appuyant sur une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque exercice ainsi que des imputations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations.

Le comité de gestion paritaire pourra suggérer toutes les évolutions estimées satisfaisantes du régime de prévoyance.

Article 5 - Commissions préparatoires
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

5.1. Nombre de réunions

En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque partie représentative au sein national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tiendront à Paris ou en région parisienne.

5.2. Modalités

Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Par le présent avenant, les parties ont entendu souligner leur attachement au développement du dialogue social dans les entreprises de la branche. Pour ce faire, elles ont convenu de doter les instances de représentation du personnel de moyens supplémentaires pour permettre d'assurer pleinement leur mandat dans un rapport équilibré avec l'employeur ou ses représentants.

Chapitre Ier

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Le présent avenant règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon (1), les règles relatives aux salariés et les entreprises dont l'activité principale est exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

5.3. Information préalable

Les participants bénéficient du droit à l'absence de leur entreprise pour ces journées préparatoires sous réserve de recevoir un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins 5 semaines. Dans l'information donnée par l'organisation syndicale représentative, figurent la date de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cette information sera faite simultanément à la FNAEM.

5.4. Participation

Pour chaque partie représentative au sein national dans la branche du négoce de l'ameublement, trois salariés pourront participer à ces réunions. Les absences d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié de l'une de ces organisations syndicales, par entreprise.

5.5. Indemnités

Les participants à ces réunions sont indemnisés et rémunérés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Activités énumérées dans le champ d'application du présent avenant	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47. 59A
Commerce de détail des liniments	47. 59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47. 53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47. 59A et 47. 59B
Centrales et groupements d'achats des professionnels visés par la présente convention	46. 19A
Commerce de gros en ameublement	46. 47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46. 15Z
Entrepôts d'ameublement	52. 10B
Syndicats professionnels des professionnels énumérés dans le champ d'application de la convention	94. 11Z
Location de meubles et sièges	77. 29Z

(1) L'article 1er est étendu, à l'exclusion des territoires : « les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon », qui ne peuvent pas au champ d'application trinitaire de la convention collective nationale.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 2 - Portée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Aucun accord de branche ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant sauf par des dispositions favorables. L'application du présent avenant ne peut être à l'origine de la suppression d'avantages ou de dispositions de même nature préexistants dans les entreprises de la branche.

Chapitre II : Développement du dialogue social

Article 3 - Liberté syndicale En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Dans l'article 8 « Liberté syndicale » de la constitution collective, les tirets entre parenthèses sont supprimés. A la fin de la phrase est rajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Il est interdit à l'employeur de priver en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de répartition du travail, de promotion professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

Article 4 - Section syndicale En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 9 « Sections syndicales » de la constitution collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 Sections syndicales »

Chaque entreprise syndiquée peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque entreprise syndiquée. Ces modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux sont destinés de ceux qui sont affectés aux représentants élus du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord prévoit également la taille, l'emplacement et devra réserver un espace égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Un accord d'entreprise attribue la mission de représentation des salariés et des représentants syndicaux, soit sur un site dédié mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, et ce dans le respect des modalités définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des salariés un local communautaire à la disposition de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus à établissements distincts, ou dans les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en outre un local à disposition de chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux doivent au moins comporter, qu'ils soient communs ou par organisation syndicale : mobilier de bureau, chaises, réfrigérateur à clé, téléphone, un ordinateur et une imprimante multifonction (fax, scanner, photocopie). »

Article 5 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 10 « Délégués syndicaux » de la constitution collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale »

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de candidature et les modalités d'exercice de leurs fonctions.

b) Mesures

Indépendamment des mesures de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné

premier des délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation. En outre, chaque salarié syndiqué au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- ? 5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;
- ? 10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- ? 15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- ? 20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées par le comité d'entreprise ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions particulières résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais sont remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donne lieu à une contrepartie pécuniaire ou de roubles aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du code du travail. »

Article 6 - Carrière syndicale En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 13 « Carrière syndicale » de la constitution collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 Carrière syndicale »

a) Période de présence

Dans le cas où un salarié a au moins 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour rejoindre la fonction de représentant syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou, en cas de disparition de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de travail a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- ? 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- ? 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.
- ? 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de travail de travail doivent faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises en négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la carrière professionnelle et la formation continue et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle. »

Article 7 - Négociations portant sur les droits des institutions représentatives du personnel En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les négociations prévues aux articles 4 et 6 B du présent avenant s'engageront dans un délai de 1 an suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
Le présent avenant sera déposé au secrétariat du grefre du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction

Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical Indre-et-Loire

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM 37.
Syndicats signataires	CFTC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à l'initiative du préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les commerces de vente au détail de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC : 1880).

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 - Fermetures dominicales

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à l'initiative du préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux établissements de commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration de bénéficier de peines de dérogation à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que ce repos dominical soit respecté au moins 48 heures par an et qu'en conséquence, les établissements visés à l'article 1er soient fermés au public ces 48 dimanches.

La présente a été soumise au préfet du département de l'Indre-et-Loire à l'effet de constater les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogé par celui de 1992 qui réglementait les ouvertures diurnes des commerces du département.

(1) Les articles 2 et 3 ne sont pas étendus en tant qu'ils n'ont pas la nature d'un accord collectif régi par le titre III du livre Ier du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 3 - Dates d'ouverture

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à l'initiative du préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas 4 semaines au cours des périodes suivantes :

- ? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
 - ? les deux semaines positionnées lors de la fête de Mai ;
 - ? le premier dimanche des soldes d'été ;
 - ? les trois semaines de décembre précédant Noël ;
 - ? un dimanche utilisé brièvement (soldes flottants, par exemple?).
- Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.
Les entreprises désireuses d'utiliser la dérogation incombant à l'UT,

générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la loi relative au développement du négoce de l'ameublement.

par écrit, préalablement :

- ? de la date d'ouverture ;
- ? du nombre de salariés concernés ;
- ? de l'application des dispositions ;
- et en adressant copie à la CEDAM 37.

(1) Les articles 2 et 3 ne sont pas étendus en tant qu'ils n'ont pas la nature d'un accord collectif régi par le titre III du livre Ier du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à l'initiative du préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Les contreparties sont celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale du négoce et de l'ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi,
1. Tous les salariés concernés au jour du présent accord ont droit :

? pour les salariés payés à la semaine, à une journée de dimanche supplémentaire rémunérée avec une majoration de 100 % ;

? pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors tranches exceptionnelles.

En tout état de cause, la rémunération sera au moins égale au double de la rémunération normale due pour une durée équivalente.

L'existence de cette majoration ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires s'il y a lieu.

2. En outre, un repos compensatoire d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine.

3. Le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne pourra être supérieur à 3.

4. La durée de la journée de travail ne pourra être limitée à 8 heures de travail effectif.

5. Le travail d'un jour férié est imputé dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié.

6. Seul les salariés volontaires pourront travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 5 - Commission de suivi

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à l'initiative du préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Une commission de suivi sera constituée. Elle est composée des représentants des salariés et des représentants des entreprises.

L'unité territoriale de la DRCTIECE est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les incidences des litiges sur les entreprises, d'une part, ont respecté les dispositions de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la commission départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'UT de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales et aux salariés un bilan d'application du présent accord.

Les décisions de la commission de suivi sont communiquées à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 6 - Durée. – Révision

Le présent accord s'applique dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à moins au préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il est déposé à l'UT 37 de la DIRECCTE. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toutes les obligations des signataires sont inviolables à la révision.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation s'effectuera par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à l'UT 37 de la DIRECCTE et pour être adressée au préfet. La négociation s'ouvrira dans les 3 mois. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 7

Le présent accord s'applique dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à moins au préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche Isère

Signataires	
Patrons signataires	CSA Isère.
Syndicats signataires	UD CFE-CGC Isère ; UD CGT-FO Isère ; UD CTCF Isère.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les établissements de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de décoration relevant de la catégorie commerciale du négoce de l'ameublement. Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Isère.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail est applicable aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de par leur activité de commerce de détail de produits dominicaux, les parties au présent accord souhaitent que le régime de travail ne puisse être supprimé que 6 semaines maximum par an. La partie patronale a sollicité l'autorité préfectorale à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral en date du 12 décembre 1995 qui réglementait les fermetures des magasins de meubles le dimanche en Isère.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Dans le cadre du régime prévu à l'article précédent, les périodes pendant lesquelles les magasins pourront être fermés sont :

- ? période du premier dimanche de septembre au premier dimanche d'octobre ;
 - ? période du 5 décembre au 24 décembre ;
 - ? période des trois premiers dimanches de janvier ;
 - ? période du 25 juin au 8 juillet.
- Les signataires renoncent à l'utilisation des dérogations qui

Le présent accord s'applique dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à moins au préfet de prendre en application de l'article 2.

Article - Préambule

Le présent accord s'applique dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à moins au préfet de prendre en application de l'article 2.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Les parties signataires, membres des entreprises qui découlent du respect du droit du travail et du repos hebdomadaire, se déclarent très attachées au respect de ces deux règles.

Considérant que le respect de la règle du repos incombant est une des règles de droit du travail des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;
Considérant que le respect de cette règle permet de satisfaire un certain nombre d'équilibres au sein de notre société : vie familiale, cohésion sociale, vie associative et sportive, motifs religieux, héritage culturel et historique,
Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

peuvent être accordées par les maires, sur les bases de l'article L. 3132-26 du code du travail.

La chambre départementale de l'ameublement de l'Isère définira avant le 15 décembre de chaque année le calendrier précis applicable pour les 6 départements de l'année civile suivante. Elle le fera parvenir à la préfecture et à la DIRECCTE à la même date, et le fera parvenir à la chambre professionnelle des professionnels.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche donneront lieu à une majoration de salaire de 100 % sauf dispositions particulières prévues par l'accord d'entreprise. Les salariés rémunérés à la semaine doivent être assurés de recevoir, pour ce jour de travail, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base hebdomadaire exceptionnelle.

Ces contreparties s'appliquent à l'évolution des gains prévus par la convention collective du négoce de l'ameublement.
Chaque salarié privé de repos doit bénéficier d'un repos compensatoire d'une journée dans la quinzaine qui suit ou qui précède le dimanche travaillé.

Article 5 - Commission de suivi

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Une commission de suivi paritaire est constituée. Elle est composée des représentants des deux parties signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale de l'ameublement de l'Isère.
La DTCIRCEE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins 1 fois l'an, au début de l'exercice de l'année civile, pour valider le calendrier des ouvertures que lui proposera la chambre départementale de l'Isère ; elle examine également les candidatures des entreprises d'une part ont respecté les obligations de fermeture dominicale, d'autre part ont appliqué les dispositions de l'accord aux salariés concernés.

Article 6 - Durée. – Révision

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des

petrais signataires. La dénonciation s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la DCCIRTEE et pour infirmité au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pénalité ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Les parties signataires, ci-dessous des nommes et prénoms qui s'attachent au respect du régime d'indemnité et du régime hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du régime d'indemnité pèsera

Avenant n 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFP ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 mai 2014

1. Bénéficiaires et garanties mutuelles

En cas de cessation du travail consécutif à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnité du régime d'indemnité d'assurance chômage, les salariés bénéficient du régime des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de profession à laquelle appartient le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties existantes auprès de son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective applicable ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance et de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette décision qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le nouveau régime des salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

2. Règles de référence

Le régime de référence s'applique à tous les salariés en activité pour lesquels l'indemnité est maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du travail. Pour la détermination du régime de référence, sont exclus les salariés liés à la cessation du travail par l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatoire de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel.

3. Régime d'indemnité d'invalidité

En tout état de cause, l'indemnité prévue ne peut être inférieure à l'intérêt à payer sur une somme supérieure au montant de l'indemnité nette du régime d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il a perçue au cours de la même période. Si l'indemnité d'assurance chômage n'a pas été versée, celle-

de sera évaluée de manière à équilibrer de la société française liée à :

? des motifs d'ordre ;
? un héritage collectif et hétérogène ;
? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? la survie de la cellule familiale ;
? la participation de la vie associative et sportive.
Considérant que le principe du repos des salariés et une condition du maintien d'une culture de travail loyale.
Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins des salariés de la profession de la dynamique et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui permettent d'attribuer des avantages différents selon les professions,
Ont estimé nécessaire de valider le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicable au jour de l'incapacité.

Les cotisations versées jusqu'au 1^{er} jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension de la sécurité sociale.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du travail cotisé de l'ancien salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du régime de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de la sécurité sociale, en cas de décès.

La cessation des cotisations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5. Poursuite des cotisations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les données de prestations accompagnées des pièces justificatives. Donne en outre être perçus le justificatif d'ouverture de droit au régime d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'indemnité d'assurance chômage.

Les cotisations sont versées directement au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

6. Maintien de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de la couverture, sans cotisations, est assuré à tous les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

7. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les cotisations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du régime de portabilité renouvellent des cotisations auprès des organismes affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouveau organisme assureur.

8. Révision du ditispsoif de portabilité

Le ctnoenu du présent diistpsoif est sstcbluiepe d'évoluer en focionn des interprétations de l'article 14 de l'accord notniaal itsenrnsfooneiprel du 11 jvaenir 2008 par ses signataires. Ces

Avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent anevnat s'applique sur l'ensemble du triretiore national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rroptaps etrne les salariés et les eplyeuomrs dnot l'activité poeissnneflre exuvlcsie ou pnipriace est référencée suos les codes NAF sunitvas :

Activités enrantt dnas le chmap d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tiaps et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des mubeles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et greuntoepms d'achats des ponrossfies visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du comercme en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B

Garantie	Part eyumleopr	Part salarié	Total
Décès	0,20	0,03	0,23
Incapacité	?	0,35	0,35
Invalité	0,25	0,08	0,33
Rente de cnjoit OCRIP	0,09	0,08	0,17
Rente d'éducation OCIRP	0,07	0,01	0,08
Total	0,61	0,55	1,16

La ctiosatn goallbe de 1,16 % sur le saarlie burt est répartie à raioisn de 0,61 % à la chrgae de l'employeur et 0,55 % à la cahgre du salarié. La gntriaae incapacité tomerairpe est intégraleme financée par le salarié. »

Article 4 - Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Est rocudinete par le présent aevnant la désignation des omserginas aesrurus savtunis :

? l'AG2R Prévoyance, ioitstnutin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 35, brovulead Brune, 75680 Prais Cdeex 14, en qualité d'organisme arsuseur des gtaiarens décès, dolube effet, invalidité ausbole et définitive, incapacité taopeirrne de tviaarl et invalidité ;
? l'OCIRP (organisme cmomun des ioiusttttns de rnete et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, désigné cmoe omniasrge arussuer de la gaiarnte rtene éducation, l'AG2R Prévoyance rcvenaet délégation de l'OCIRP

mnaodfioictis snroet constatées par vioe d'avenant à l'accord de prévoyance.

En tuot état de cause, ces dnopsistiois s'appliqueront à cteompr du 1er jvneiar 2013.

Syndicats pniessornloefs des pfsosinros ernatnt dnas le cmahp d'application de la convention	94.11Z
Location de mubeles et sièges	77.29Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

L'article 2 de l'avenant n° 2 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article snvaiut :
« Le tuax de cattioiosn goalbl au régime de prévoyance défini dnas l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,16 % de la mssae sraaallie burte taltoe et par garantie.
Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,91 % de la mssae salrailae butre totale.
Garanties assurées par l'OCIRP :

? retne de cjonnot : 0,17 % de la masse slaaailre btrne tatole ;
? rente d'éducation : 0,08 % de la masse sillraaae burte totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

L'article 3 de l'avenant n° 2 de l'accord prévoyance est remplacé par l'article suvain :

« Acrlite 3
Taux et répartition de la coattiison

Le tuax global du régime financé à 1,16 % de la masse slrailaae btrne ttoiae est appelé seoln la répartition sitanvue :

(En pourcentage.)

puor apelepr les cisoniatots et régler les prestations.
La désignation des ogasimnes arsuserus prroua être réexaminée périodiquement par les parties. En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cet effet, les pearrtines sucoiax se réuniront au monis 6 mios aavnt ctete échéance.

Article 5 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les retnes invalidité complémentaires, les reetns de cnjoit et d'éducation en curos de vmenreest crneounotnit d'être sivrees jusqu'à luer terme, au neavnu antitet à la dtae d'effet de ctete dénonciation.
Les penreatiras sociaux, en aiclpaipotn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oeniosgrart la prutosuie des rnoisaoerltvas sur les bseas à définir avec le nveoul oignamsre asuseru qui en prrdnea la charge.
Le minatein des gtrinaeas en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de retens d'invalidité complémentaires srea assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le novuel ogimrsnae aesusrur désigné menyanont le

tarsenfrt des pinvsooirs afférentes à cet engagement.

Article 6 - Modifications à l'accord du 29 mai 1989
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

6.1. Le phaaग्रprare « Gtianare invalidité aulsobe et définitive » de l'article 2 est abrogé et remplacé par les dsonpstoiisii suaevints :

« ? Gintaare invalidité aolsbue et définitive (invalidité de 3e catégorie)

Tout salarié considéré cmmoe ilivdnae et étant dnas l'obligation d'avoir rreocus à l'assistance d'une triece poresnne puor les aetcs de la vie courante, bénéficiera d'un ctaapil égal à 100 % du caaitpl tel que prévu ci-dessus. »

6.2. Dnas le pgaaparhe « Ganriate dulboe efeit », il est ajouté qautre paerpagahrs supplémentaires asini rédigés :

« La gaanrite duoble efeit iveertint en cas de décès du cijnonot ou du panreartie lié par un Pcas savrvinut postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à culei du salarié, le cinnoojt ou le praanirete lié par un Pcas ne denovit être ni mariés, ni liés par un Pcas au juor de luer décès.

La psrattieon dbluoe efeit est égale au ciaatpl décès du salarié. Elle est répartie par patrs égales ernte les etfanns à carhge du cnoojnit ou du pareanrite lié par un Pcas qui étaient ietmiinelant à la chgare du salarié au juor de son décès.

Le vmnrreset de ce captial est subordonné au juor du décès ou du pnirareate pacsé par un Pcas à l'existence eiftefvce du cnratot d'adhésion dnnot reaelivt le salarié décédé. »

6.3. Le 3e alinéa de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dpsiooiitsns siteavuns :

« Au mnemot du cnaslsemet en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rtene tteseriirmlle se subtitsue à la gtrniaae incapacité trmoeiarpe de travail. Son mnanott est fixé à 75 % du sailrae brut, déduction fiate des postarients en espèces versées par le régime général de sécurité sociale. »

6.4. Dnas l'article 4 « Rntee éducation », le crifhfe « 25 » est remplacé par le chffire « 26 ».

6.5. L'article 5 « Retne de cnnoijot srsvianut » est abrogé et remplacé par les diiiiootsspns snauvites :

« Actlire 5
Rente de cijnnooit sriuvvnt

La retne attribuée au cnnoojit sanuirvvt d'un salarié décédé prématurément est accordée dnas les ctinoioids prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dnas une ctoeninvon cclnoue puor son apoaiilcptn entre l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.

Le décès du salarié ovure doit au pifot de son conjoint, ou paneriatre lié par un Pacs, ou coiucbnn sunrvvait au sevcrie :

? d'une retne viagère dnnot le moatnnt est égal à 60 % des doirts (calculés sur la bsae d'un tuax de 4 %) que le salarié aiurat aiqcus de la dtae de son décès à cllee à leqlalue il auairt atetint l'âge légal de départ en rretiate complémentaire ;

? d'une rente tpeirraeoe dnnot le monnatt est égal à 60 % des dotris acuiqs par le salarié dnas le régime de rtatriee complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne puet pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à tuax plein, de la peniosn de réversion du ou des régimes de retraeits complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle cesse d'être svreie à l'âge nramol prévu puor le pemieant de la poisenn de réversion à tuax plien du, ou des, régimes de retiteras complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).

Les rtnees ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) snot majorées de 10 % puor ccuahnn des eafntns à chrgae au mmonet du décès du salarié et tnat qu'ils répondent à la définition svaintue :

Sont considérés cmome tels, indépendamment de la psioiton fiscale, les etnafns du salarié, qu'ils soeint légitimes, naturels, adoptifs, rocennus :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnioditon ;

? jusqu'à luer 26e asivrniraneet et ce, suos cotinoioidn siot ;

? de prursivuoee des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou prseeonfnosil ;

? d'être en ataprgisnpsee ;

? de pvuisruore une fiotamorn perllfosneosnie en alternance, dnas le cadre d'un carnot d'aide à l'insertion pfeirosnnolelse des jneues associant, d'une part, des etsnmiegennes généraux poesflennoiss et thcilquongoees dispensés paednnt le temps de travail, dnas des orngmseias plubics ou privés de foiraomtn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercee en errpsnitee d'une ou pielsurus activités poeslosrilennfes en rlioetan aevc les eennemisetgs reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercee d'un peermir elompi rémunéré, irtsincs auprès de Pôle elopmi cmome dnuemredas d'emploi, ou saeirgiats de la foiaomtrn pieslnofoelnsore ;

? d'être employés dnas un établissement et sevicers d'aide par le tvraial en tnat que teluarriavls handicapés ;

? snas lmatiiotin de durée en cas d'invalidité anvat le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slcoaiie justifiée par un aivvs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tuetilrais de la crate d'invalidite civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rmnlsipeest les contoinids indiquées ci-dessus, les ennfats à naître et nés viables, et les efntans recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du paientrare lié par un Pcas ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au meonmt du décès et si luer ature penart n'est pas tneu au veesenmrt d'une piesnon alimentaire.

5.1. Rntee d'orphelin de père et de mère

Il puet être attribué une rente traomepire aux enafntns oeilphnrs de père et de mère. Elle est versée tnat que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à crahge précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogration à cet article, la rente est svriee snas cdnooiitons jusqu'au 21e anavnriesrie (au leiu du 18e anniversaire).

Elle est égale à 50 % des dtrois reconstitués (calculés sur la bsae d'un tuax ctrocneateul de 4 %) du salarié dnas le régime de raelitree complémentaire.

5.2. Citpaal en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de cjoonint srvivuant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas diort aux pareoititsns reents de conjoint, ou de piarratene lié par un Pacs, ou de ccoiunbn prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le vensmeert au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capatil égal à 25 % du slaraie meyon aneunl brut. »

6.6. L'article 6 « Ctiiianotsos » est abrogé.

6.7. Il est rajouté un neuovl atircle 6 intitulé « Rtsoaoviriaeln » anisi rédigé :

« Acirlte 6
Revalorisation

En curos de contrat, les pienrttaoss incapacité tiarpmoree de tariavl et invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution du pinot de rirtatee AGIRC, dnas la ltimie de 90 % du rdneemnet de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance. Les reents éducation ORICP snot revalorisées cuaehe année sur décision du coniesl d'administration. »

Article 7 - Conditions de la mise en œuvre de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

7.1. Bénéficiaires et gtnreaias meeauintns

Sont ginrtaas dnas les cdtioninos définies ci-après, les aenincs salariés qui, à la dtae de coestiasn définitive de luer carnot de travail, atniaapeenprat à une catégorie de pesnroenl bénéficiaire des gjaenrtas du régime cvienntontoel de prévoyance.

Le meiaintn de ces gearntias s'effectue dnas les mêmes cnnotidois que les salariés en activité sloen la catégorie de psrnneol à lulleaage aranieptapt le bénéficiaire de la portabilité danurt son activité.

Ils bénéficient du mnateiin de gtiraenas luogsre :

- les droits à coreuvre complémentaire au titre du régime de prévoyance sociaux ont été exécutés pendant l'exécution de leur contrat de travail ;

- la cessation définitive de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une fin de carrière et qu'elle résulte d'un motif d'ordre du régime d'assurance chômage.

7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité, pour lequel la durée est maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, primes de précarité et autres sommes versées à titre exceptionnel).

7.3. Gestion de l'incapacité temporaire de travail

Pour la gestion de l'incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation prévue du régime d'assurance chômage à l'ancien salarié ouvrant droit et qu'il aiarut perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au participant n'a pas encore été versée, celle-ci sera constituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage affilié au jour de l'incapacité.

7.4. Durée et limites de la portabilité

Le montant des cotisations est appliqué à compter de la date de cessation définitive du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adossés au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le montant des cotisations couvre le participant jusqu'à la reprise d'un autre emploi, dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès du participant.

La situation des cotisations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des cotisations qui n'est pas prolongée d'autant.

7.5. Fonctionnement de la portabilité

Le fonctionnement de la portabilité est prioritaire par rapport à la législation prévue par le régime d'assurance chômage.

7.6. Choix de l'organisme assureur

Avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

En cas de choix de l'organisme assureur :

- les salariés en cours de services sont maintenus par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité reviennent des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

(1) A titre étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-5 et L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 3 août 2017 - art. 1)

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les dispositions non modifiées par le présent avenant de l'accord du 29 mai 1989 demeurent en vigueur.

8.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel à intervenir dans les meilleurs délais. En tout état de cause, les dispositions de l'article 7 II s'appliqueront à compter du 1er janvier 2013.

8.2. Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en cinq exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2261-9 du code du travail puissent être effectuées par la partie diligente.

8.3. Révision et dénonciation

Les obligations résultant de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent donner lieu à sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations syndicales avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2 du 21 juin 2005 et de procéder à la désignation d'AG2R en tant qu'organisme gestionnaire du régime de prévoyance. Il définit également les modalités de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'accord national d'application du 11 janvier 2008.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FCS CGT.

Article 1er - Précisions
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Dans l'article 1.3 (2e tiret) et dans l'article 1.4 (dernier tiret) après le mot « représentatives » sont rajoutés les mots « dans la branche du négoce de l'ameublement ».

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
Le présent avenant sera déposé au secrétariat du comité de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT crocmme ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

En vue de tenir compte de l'augmentation des frais d'hébergement et de repas engagés lors de la participation aux réunions paritaires, les parties susmentionnées sont convenues du présent avenant à l'article 11 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 1er - Frais de repas et d'hébergement
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Dans l'article 11 de la convention collective,

Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

En vue de faciliter les déplacements de conseillers négociateurs aux réunions paritaires, les parties susmentionnées sont convenues du présent avenant à l'article 11 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 1er - Frais de transport
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Par le présent avenant, les sirinatages ont souhaité prendre en considération le contenu de l'arrêté du 29 décembre 2011 portant extension de l'accord national du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

? au 4e tiret, alinéa 3, le chiffre 5,5 est remplacé par le chiffre 6,5 ;
? au 5e tiret, alinéa 3, le nombre 22 est remplacé par le nombre 26.

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
Il sera déposé au secrétariat du comité de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de la convention collective. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002, n° 00-17.231).

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

A l'article 11 de la convention collective, au 3e tiret, alinéa 3, à la suite des termes « métro, bus, RER », il est ajouté la phrase de sens suivante : « ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4 heures au retour ; ».

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.
Il sera déposé au secrétariat du comité de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de la convention collective.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC.

Article 1er - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

La durée conventionnelle de travail est déterminée à temps complet. Dès lors et en conformité avec l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties conviennent d'ajuster que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Toutefois et par exception à ce principe, une durée inférieure pourra être convenue. Cette convention pourra concerner les salariés qui ont pu bénéficier de congés et les salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur à ce seul pour faire face à des contraintes personnelles, ceci en conformité avec les dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, ainsi que les étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études.

Article 2 - Durée conventionnelle En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Indépendamment des exceptions légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail) au seuil de 24 heures, un seuil inférieur pourra concerner :

??des salariés recrutés en vue de compléter les horaires de travail de salariés ayant dû, en raison de contraintes personnelles, s'occuper un temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé parental?) pour la durée du temps libéré par la réduction du temps de travail de ces salariés. Toutefois dans cette hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne peut être inférieur à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel ;

??des salariés recrutés pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 24 heures pour le temps de travail conventionnel et au seuil du salarié remplacé.

Les parties conviennent qu'il ne peut s'agir ici que de situations transitoires donnant lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ;

??indépendamment des situations décrites ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de mise en place des délégués du personnel), ceci pour tenir compte des particularités et des contraintes de ces petites entités, la durée du travail ne pourra pas être inférieure à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel. Cette durée minimale de 16 heures ne concerne toutefois que les postes ou situations suivants :

? emplois de secrétariat ou comptabilité ;
? pour l'emploi de vendeur dans le secteur de l'emploi-retraite.

La mise en œuvre de cette dérogation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés suppose une demande écrite du salarié qui précise la durée du travail sollicitée entre 16 et 24 heures, ceci pour convenance personnelle.

Enfin, les parties au présent accord entendent s'entendre que le seuil de 16 heures fixé au deuxième et quatrième alinéas du présent article, a été en considération des conditions définies par le code de la sécurité sociale pour prétendre aux prestations en espèces et en nature du régime général de la sécurité sociale. Si ces éléments devaient être modifiés, le présent accord serait adapté en conséquence.

Article 3 - Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

3.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 3.2 ci-après. Il est précisé que les refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

3.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information fournie par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une

modification de son emploi en temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature) indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée.

A réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature). En cas de refus, la réponse sera motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise?). A défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande dans l'attente qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Si le salarié sollicite un horaire inférieur au seuil défini à l'article 1er dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, la demande devra être écrite et motivée.

Article 4 - Egalité de traitement avec les salariés à temps plein En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

La situation des salariés à temps partiel au regard des principes applicables aux salariés à temps complet est définie par :

? ? l'article L. 3123-9 du code du travail en ce qui concerne la durée de la période d'essai ;

? ? l'article L. 3123-10 du code du travail s'agissant de la rémunération ;

? ? l'article L. 3123-11 du code du travail s'agissant de l'accès aux droits réservés aux salariés à temps complet ;

? ? l'article L. 3123-12 du code du travail s'agissant du calcul de l'ancienneté ;

? ? l'article L. 3123-13 du code du travail s'agissant du calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière constituer un obstacle à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. Dans toute la mesure du possible, les salariés de formation au titre du plan de formation doivent effectuer pendant le temps de travail des salariés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur. Dans l'hypothèse où le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

Article 5 - Contrat de travail. – Avenant au contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Tout salarié à temps partiel ainsi que tout salarié à temps partiel d'un salarié à temps plein doivent être informés de l'établissement d'un écrit mentionnant :

? la qualification du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;

? lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Lorsque le salarié exerce une activité à temps partiel, son contrat de travail dans la définition de ses horaires, des horaires déjà applicables pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs ; de ce point de vue, les parties conviennent que le contrat comporte, d'une part, une répartition des heures entre les jours de la semaine et, d'autre part, que dans cette répartition, celle-ci soit la plus précise possible, afin de permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois à temps partiel ;

? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;

? les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;

? les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que

luer nr bome mxiaumm ;
? la priorité dnót bénéficient les salariés à tpems peairtl saniatohut ouccper ou rrepende un epomli à tpeps coelpmt puor l'attribution d'un elmpoi rastsnsseirot à luer catégorie pfnlrosneiolese ou d'un elmopi équivalent ;
? la ctenoivonn ceoivlltce applliquée dnas l'entreprise ;
? une anexne au ctronat de tiavarl ineormfra le salarié des conséquences en matière de preoctotin sioalce de son activité à tpeps partiel.

Article 6 - Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

6.1. Oarsiatngion de la journée de traavil

La durée qeniutdine mmnlaiie de trviaal d'un salarié à tpeps peairtl est fixée à 3 hreus en continu.

Des eeipcoxtns à ce pipcinre pevent être apportées en considération de souinattis particulières (horaires d'ouverture du magasin, ntyeogate des locaux, étudiants ou à la demdnae eepssrx des salariés concernés).

Le nrobme d'interruptions d'activité au crous d'une journée est limité à une, lllquae ne puet excéder 2 heures. La psuae prévue par l'article L. 3121-33 du cdoe du taraivl ou tutoe arute pause aynat le même oebjt ne puet être considérée comme cutnoiasntt une ipiteruortnn d'activité au snes du présent alinéa.

6.2. Cas plitruaecir des hieraros dérogoaires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 hereus prévues par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du tvaairl ou par l'article 2 du présent acocrd deorvnt bénéficier d'horaires de tiraavl qui snot regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées ernte les jruos de la sineame se frea en accrod avec le salarié.

Le corntat de trviaal définira dnoc en complément des diosiinpsots de l'article 5 ci-dessus les cntodinois de ce regroupement. Par ailleurs, aucnue mfotiiaidocn de cette répartition ne purora être imposée, suaf arcocd exprès du salarié. De même, acune herue complémentaire ne prورا être imposée à ces salariés.

6.3. Heures complémentaires

Des heuers complémentaires à l'horaire cctautnroel pnrourot être sollicitées par l'entreprise et effectuées par le salarié puor aautnt qu'un tel rucroes snot expressément mentionné dnas le canortt de travail, qui dvrea en feixr le nr bome maximum.

Cependant, le nmobre des hreus complémentaires ne puorra excéder 1/3 de la durée hbaormidaede ou mlelnuese prévue au crtnoat de traavil et ne puorra avior puor eefft de petror la durée du tvraail effectuée par le salarié au nveiau de la durée légale hebdomadaire.

Les hreus complémentaires effectuées snot majorées et payées conformément aux doisntoisps légales (soit 10 % dès la première herue complémentaire et 25 % enrte 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel).

Le rufes d'effectuer des hurees complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lmeitis fixées par le cnaortt ne cintustoe ni une fuete ni un moitf de licenciement.

Les petrais eennttedt également reepplar la règle définie par l'article L. 3123-15 du cdoe du tvaairl sloen laquelle, lrouqse pnanedt une période de 12 saminees consécutives, ou padnnet 12 sanamies au cours d'une période de 15 saeeimns ou sur la période prévue par un accord citllceof si elle est supérieure, l'horaire myeon réellement effectué par le salarié à tpeps paiertl a dépassé de 2 heuers au monis par sanemie ou de l'équivalent muenesl de cette durée, l'horaire prévu dnas son ctronat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos et suaf oisoptpoin du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, aqueul est ajouté la différence etrne l'ancien hriaore et l'horaire myeon réellement apmlocci sur ces périodes.

6.4. Complément d'heures

Conformément aux doispsinots de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, il pourra être proposé aux salariés à tpeps paertil un complément d'heures puor une période temporaire, snas que ce complément ptremtee d'atteindre la durée légale de travail.

Le nrobme de compléments d'heures proposé srea limité à 8 par an et par salarié non ciropms le cas de ramlepemecnt d'un salarié

nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aunuce olbigoatin d'accepter de tles compléments d'heures et que ce rufes ne puet entraîner aucne saitcnou ou licenciement.

Les hurees criseomps dnas ce complément d'heures snroet majorées de 10 %.

Un avenat au ctanort de tviraal fearolrsima le nomrbe d'heures heiddreaombas ou mlelesenus crpomis dnas ce complément, irdqneiu la mjaaoirotn prévue et définira la répartition de ces heerus ernte les jours de la sminae ou les sanemies du mois. Enfin, l'avenat précisera également la durée pnedant lleqluae ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en doerhs des cas de remlaeepnmt d'un salarié momentanément absent, ne puorra être supérieure à un ttoal de 4 mios (12 semaines) puor l'ensemble des hiut compléments d'heures prévus ci-avant.

Une itoriofamnn cdopersonnrat à l'emploi souhaité srea ftiae à cqahue salarié concerné au sien de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sties distincts) iqnanidut :

? la durée du complément d'heures et la dtae d'effet ;

? le nomrbe d'heures à etfeucfer cqhuae seminae ou cahque mios ;

? la rémunération de ces herues intégrant la mtairooajn prévue ci-dessus.

Si aucune cdnardaiute ne se mesifatne dnas l'établissement des errensempis à sites distincts, l'information srea ensitue adressée aux salariés des auetr établissements de l'entreprise.

Si praeliulss ctudaeairidns coeraposndrnt à la qoittlfaucan sollicitée snot tmsaseirns à l'employeur les dmdeneas snoret siaaetisfts selon les priorités setunaivs :

? salariés aaynt les hroireas les puls filbeas à l'exception de cuex concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une pifaatre équité etrne les salariés piiorterais de façon que tuos les salariés piussent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 7 - Garanties sociales des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

7.1. Ansroemscicet pmneernat d'horaire

Conformément aux dotisiiposns de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, les salariés à tpeps petiral qui stioueanht occpeur ou rpedrnree un elmpoi à tpeps cmpolet dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eriserpnte ont priorité puor l'attribution d'un eompli rrsntossaeist à luer catégorie plfeserniolnsoe ou d'un elmopi équivalent. L'employeur ptroe à la consannasie de ces salariés la litse des eoplms dislibenops correspondants. Cttee même priorité srea accordée si des hueers snot libérées de manière permanente.

La dndmeae du salarié diot être formulée par écrit (lettre recommandée avec aivs de réception ou ltrete rmseie crntoe signature). En cas de refus de l'employeur, celui-ci srea notifié et motivé par lettrte le puls rimndeepat psloibse et au puls trad dnas un délai de 30 jruos ceeiadnlars savuint la ddaneme du salarié (par lrtete recommandée avec aivs de réception ou rsieme en mian pprore ctorne signature).

Les salariés aanyt des hroiaers dérogoaires (art. L. 3123-14-2 du cdoe du travail), et hmoris les soattuniis dnas lelesqelus le roeutr à l'horaire antérieur est légalement prévu, sonret patireriors puor l'obtention d'un acnrosmieecst pmnanreet de l'horaire de taavil en vue d'atteindre le sieul de 24 hurees défini légalement, lqoruse le mtiof à l'origine de la dérogation arua disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux aielctrs L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du travail, la durée du tpeps de taviarl des salariés à tpeps patreil recrutés aavnt le 1er jvaenir 2014 srea portée automatiquement, au puls trad au 1er jvneiar 2016, au mminuim légal. Ce slruups d'heures purroa cnonecerr le même pstoe ou, si l'organisation du tavrail ne le pmreet pas, dnas un eplomi srlamiiie ou équivalent. La rémunération allouée dnas cette hypothèse srea au mnois clele crnrnpeodoast à l'emploi déjà occupé.

7.2. Egalité prnlfinlsoeoe

Les piaerts au présent aroccd snotehuiat relpeapr les dniptoossis de l'accord du 9 aivr 2010 raeltevis à l'égalité psllnronefsieioe qui iunniquedt que « les eumeolyrps s'efforcent de privilégier une répartition des heoriras des salariés qui entraîne le moins de prtee de temps. Dnas le cas des salariés à tpeps partiel, les saanrtgiies intnceit les eeptrirsnes à rguepoerr les hueers de

tvaa ril journalières sur une même demi-journée ».

7.3. Retraite. ? Pritceton soicale

Les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, déduire de ce que les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur la base d'un salaire à temps complet. Il en est de même s'agissant des cotisations de retraite complémentaire. Une attestation tuote particulière sera apportée à la signature des salariés concernés laociltnit en fin de carrière une activité à temps partiel. Les entreprises organisées par les entreprises seront l'occasion d'informer les salariés concernés des conséquences d'une activité à temps partiel sur leur droit à la retraite.

Article 8 - Temps partiel et représentation du personnel En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

8.1. Iooimntarfn et chtaotulsion des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel prnoatt nmaemnot sur le nombre, le sexe et la répartition des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière du bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Sont également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail (nombre de démarches de dérogations individuelles).

Par ailleurs, une information sera faite trimestriellement au comité d'entreprise sur le nombre de salariés ayant sollicité dans le trimestre une dérogation au seuil légal de 24 heures.

8.2. Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont imputées à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 9 - Suivi de l'évolution du travail à temps partiel En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Dans le cadre du rapport annuel de branche, l'indicateur relatif aux horaires de travail inférieur à 24 heures hidaerdomebas précisera le statut des salariés concernés par ce type d'horaires (étudiants, cumul d'emplois?).

Article 10 - Principe de faveur En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accord ne pourra être une cause de réduction ou de suppression d'avantages connexes dans des accords d'entreprise

Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation CPF

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

ou d'établissement ayant le même objet. Il ne pourra pas non plus y être dérogé dans un sens défavorable.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à l'ensemble des milieux concernés.

Article 12 - Publicité et formalités de dépôt En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application. Il est établi en six exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 13 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner des objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre de répondre aux besoins des entreprises en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire les aspirations des salariés en matière de travail à temps partiel (étudiants), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être source de précarité, surtout pour les salariés les plus vulnérables d'une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité et pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de garanties particulières surtout en matière de protection sociale.

Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent qu'il est important que les salariés à temps partiel soient informés des conséquences de cette activité à temps partiel sur l'ensemble de leurs garanties sociales (prestations en matière et espèces de la sécurité sociale, droits à retraite?).

Le présent accord est applicable à tous les salariés et salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Définition des actions éligibles au titre du CPF En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les formations éligibles au CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

S'agissant des formations définies au titre II de cet article, celles-ci sont définies chaque année si nécessaire au plus tard à la fin du trimestre par la CPNEFP.

La CPNEFP informe les entreprises de la liste des priorités ainsi définies.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à interdire dans les meilleurs délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le cadre d'application. Il est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivantes du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Bénéficiaires des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient effectivement de la couverture dite « miilmæ bsæ obotiagrile » telle que visée à l'article 4 dès leur entrée dans l'entreprise en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale.

1.2. Dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime les salariés de santé complémentaire en fonctionnant régulièrement à leur employeur les justificatifs suivants :

- ? les salariés et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par eux-mêmes pour le même type de garanties ;
- ? les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- ? les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette adhésion ;
- ? les salariés cotisant par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- ? les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective réelle d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de la justification chaque année.

Ces salariés devront, après information préalable de leur employeur, fructifier expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche. En outre, ils sont tenus

Les obligations s'agissant de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demeurer à tout moment sa révision. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations syndicales avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les parties au présent accord ont souhaité, dans l'attente de la révision de l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la formation professionnelle et pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoir les modalités de définition des personnes éligibles au présent protocole de formation créé par ce texte.

de ce qu'il convient à leur employeur, au moins une fois par an, les imposeront de prendre acte de leur situation. Ils pourront à tout moment recevoir sur leur décision et sollicités auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion produira effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera irrévocable. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de souscrire et d'adhérer au régime lorsqu'ils sont tenus de justifier de leur situation.

1.3. Éligibilité des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être cotisés par une cotisation solidaire individuelle par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une exonération de la cotisation de santé à :

? son conjoint ;

? et/ou ses enfants à charge.

Concernant les personnes cotisées à titre facultatif, les droits à cotisation sont ceux des cotisations suivantes :

? à la même date que celle du salarié, si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

? au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Est considéré comme conjoint le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dans le cas où sa situation ne correspond pas à celle décrite ci-dessus, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou, à défaut, le concubin (non marié ni lié par un Pacs à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la date où le conjoint est présentée, dans le cas où le conjoint est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les délais d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance. Dans le cas où le conjoint n'est pas lié par un pacte civil de solidarité et n'est pas aynat droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la date où le conjoint est présenté au greffe de la situation de mariage ou de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie de leur acte de mariage pour les concubins ayant des enfants communs ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérieusement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à charge du salarié :

? les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par exception :

? les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale, à savoir :

? les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pirs en cotisant dans le cadre du régime familial ou ouvré dorit

à un aabneettmt ailblpapce au rneveu ibmlosape ;
? les enanfts du partpicaing aqueuxls celui-ci sret une posein aiemlratnie (y ciprmos en aooitcoppin d'un jumngeet de divorce) runteee sur son aivs d'imposition à trtie de cgrhae déductible ou revneu goball ;
? seul que siot luer âge, et suaf déclaration plenresolne de revenus, les etanfns imnfeirs (c'est-à-dire hros d'état de sibvner à luers bsiones en raiosn nmomnteat de luer invalidité) au snes de la législation fisclae définie ci-après :
? pirs en compte dnas le calcul du qmneoiut fiamiall ;
? ou ouvrnat doit à un atnbemeatt alabicplpe au rvneeu iaomsbple ;
? ou bénéficiaires d'une peinson aitiamernle que le pitcrniapat est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2 - Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le bénéfice du régime complémentaire santé est miatennu au piorft des salariés dnnt le ctanrot de tiaavrl est ssuenpdu puor l'une des cuaess savietuns :

? congé de maternité et de paternité et tuot atrue cas dnas lueqel la sepnsuosin du coatrnt de taarvil est rémunérée ou indemnisée par l'employeur deiemrectnt (en cas de speunioss du siarale ttoal ou partiel) ou par le veesrenmt d'indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité solacie ;
? l'employeur vrsee la même cotiibtournn que puor les salariés acifts pndanet toute la période de speunioss du ctaornt de tariavl rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oonibareteilmgt ctnnuieor à atiuetqr sa prproe prat de caoiottsn ;
? puor les arteus cas de sseisnopun du ctnaort de travail, les salariés puoront touieftos cineutnor à adhérer au régime pandent la période de sispsuoenn de luer cotanrt de trvaial suos réserve de s'acquitter de la csoiotatin en totalité (part prtonlaae et prat salariale).

Article 3 - Maintien des garanties et rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dositiosipns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rtrpuue du cnortat de travail, suaf hypothèse de fuate lourde, onvurat doit à psire en cgrahe de l'assurance chômage, l'ancien salarié puet crevsoenr le bénéfice des grtnaiaes du régime firas de santé, et ce sur la bsae du dipisoitsf en vegiuur à la dtæe de la rpuutre du crnoatt de travail.
(1)

Le matieinn des gaitaerns de faris de santé prend effet au lnimeeadn de la csaesoitn du caonrtt de tvaaril ou de l'acceptation d'un crnotat de sécurisation professionnelle, puor une durée égale à clele de l'indemnisation du chômage, appréciée en mios etrnies et dnas la ltimie de 12 mois.

Pour la msie en ?uvre du dsptoiiisif auprès de l'organisme assureur, l'employeur diot aserdesr à ce dernier, dès la cstasieon du cnrtoat de travail, une damndee nintaovime de miieantn de girtnaae puor cahque aneicn salarié, sunlatpit notmnaemt les deats de début et de fin prévisible du dorit à miieantn des garanties. Le salarié diot aesdesrr le jfsctuiitaf de prise en crahge par l'assurance chômage à l'organisme aseruusr dnas les murillees délais.

Le minteian des gtreaanis cesse avant l'expiration de la période à lelaluqe l'ancien salarié puet prétendre lusorqe :

? il rrepend une activité pnoorsnelflseie et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;

? il bénéficie d'une psinoen de rteairte du régime général.

L'ancien salarié diot également imfrofer l'organisme arueussr snas délai de tuot événement aanyt puor conséquence de friae ceessr ses ditors à mitaeinn des gieartnas avant l'expiration de la période prévue, clea aifn d'éviter que des psraneoiits ne soniet indûment versées.

Le feimancennt de ce doisstipf fiat l'objet d'une mutualisation, il est iclnus dnas la ctiisotaon fixée puor le pronesnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

(1) *Le pmrieer alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application du 3° de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.*

(Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)

Article 4 - Définition des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ptinseratos snot définies dnas le tbleaau annexé au présent accord. Eells intègrent les disstpinoios de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sacloie riaeletvs aux ctrotans responsables.

Article 5 - Répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cosottaiin destinée au fncicement du régime frais de santé défini par le présent aocrcd est répartie à hutuaer de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale).

Article 6 - Modalités de mise en place

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les esnepirrtes concernées par le régime fiars de santé centnou dnas le présent aroccd le metorntt en place, siot par arcocd d'entreprise, siot par référendum, ou par décision unilatérale.

Article 7 - Régime plus favorable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gtraeanis instaurées par le présent acorcd cnotnesitut des gaeairts minimales. En conséquence ,les epreisetnrs puvenet itsunerar des gratieans gnmelobelat puls frlevabaos et, dnas cttee hypothèse uniquement, apodetr le cas échéant une répartition des cniositaots entre l'employeur et le salarié différente de celle définie à l'article 5 et, dnas ctete hypothèse aussi, prévoir des dtoinispisos différentes s'agissant des cnidnooits d'ancienneté, des desiepnss d'affiliation, suos réserve que le caractère ctouilelcf et obtialirgoe du régime ne siot pas riems en cause.

Article 8 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les eriespetnrs dineovt avoir ssiuocrt auprès d'un osgimrane aeuurssr un ctnroat ganrtinsasat le régime faris de santé instauré par le présent acrocd au puls trad au 1er janeivr 2016.

Pour celles aynat déjà mis en place un régime frias de santé gmleaaolbnt mions favorable, celles-ci dvonret adeatpr lreus griatneas dnas un délai de 15 mios suivnat la dtæe de satnigrue du présent accord.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ttxee du présent acorcd a été notifié à l'ensemble des otaroiignanss snceyaldis représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en sffmsiamunet d'exemplaires puor qu'un orangiil siot remis à cauqhe oisrgaontain sraitngiae et que les formalités de dépôt prévues aux aterclis D. 2231-2 et suivtans du cdoe du taviral pesusnit être effectuées par la prairie la puls diligente.

Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les oatgsniiarros staaigrens de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peevnut deedmanr à tuot mnmeot sa révision.

Les parties, à l'occasion du réexamen de la csaule de désignation cnocnarnet le régime de prévoyance, s'engagent à mtetre en ?uvre la procédure prtenteamt d'aboutir à la rtaiameoodcmn d'un ou de puuiurelss onamgersis girtenioesans et, le cas échéant, à roveir le cnteonu du présent régime.

L'accord puet être dénoncé à tuot memont par les osgtnnraioias saainratges aevc un préavis de 3 mios dnas les cniodints prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a puor ojebt la msie en place, conformément à la loi du 14 jiun 2013 rievalte à la sécurisation de l'emploi, d'un régime cotneovnnenil de fiars de santé. Les srnaitgaeis

considèrent en effet qu'il est essentiel, en complément du régime de prévoyance déjà existant, de garantir les salariés des entreprises de la branche certains éléments de la vie. Ces derniers également que des entreprises ont déjà mis en place de telles garanties, elles ont en outre introduit un régime de base complémentaire qui constitue un socle minimum qui peut être amélioré au sein de chaque entreprise de la branche. Enfin, le présent accord ne saurait remettre en cause le contenu des dispositions déjà applicables dès lors que celles-ci insèrent des garanties plus favorables que celles qu'il instaure.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Prestations

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement rattachée par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. DPTM (dispositifs de prothèse dentaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pour la maîtrise.

OPTAM-CO : option pour la maîtrise ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

PLV : prix limités de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limités de forfaitaire fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes thérapeutiques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DTPM : Non adhérents DTPM :	100 % BR 100 % BR
Chambre particulière	0,95 % du PSMS par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	0,48 % du PSMS par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés sécurité sociale		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes thérapeutiques médicaux (ATM)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale	100 % BR	
Médicaments		
Remboursés sécurité sociale	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursée sécurité sociale	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité sociale		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides auditives remboursées sécurité sociale		
Aides auditives	100 % BR	
Piles et atures combats ou acoustiques remboursés sécurité sociale (*)	100 % BR	
À compter du 1er janvier 2021		
Équipements	100 % santé (**)	

Aides avtiueids puor les psoneres au-delà de luer 20e anniversaire	RSS + 100 % des fiars rsantet à chrgae du bénéficiaire après iervntnieotn de la sécurité sociale, dnas la ltmie des PLV (***)
Aides aitveuids puor les prenons jusqu'au 20e aninrrvseiae ou les ponresnes attietnes de cécity (entendue cmome une acuity vusellie inférieure à 1/20 après correction)	

Équipements lerbis (****)

Aides atievdius puor les porneens au-delà de luer 20e anniversaire	100 % BR (***)
Aides aivtdieus puor les poenensrs jusqu'au 20e avseiiarnne ou les peronenss atteetins de cécity (entendue cmome une acuity vesullie inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR (***)
Piles et aetrus cmamosboenls ou aecrscsieos remboursés sécurité scialoe (*)	100 % BR

(*) Puor les piles, la grnataie s'applique dnas la litmie du nmobre anenul de ptaques fixé par l'arrêté du 14 nemorbve 2018.
(**) Équipements de cslase I, tles que définis réglementairement.
(***) La gaarnite s'applique aux frias exposés puor l'acquisition d'une adie avtiidue par ollerie par période de 4 ans snivaut la dtae de délivrance de l'aide avdiue précédente (ce délai s'entendant puor cuqahe oelrile indépendamment).
(****) Équipements de cslase II, tles que définis réglementairement.
S'agissant des adies aeitdvus crsipemos dnas l'équipement lribe (classe II), la gtnaraie cvorue dnas tuos les cas, le mantont mamiinl de psire en cghrae fixé par la réglementation en vigueur, rtliveae au « cnroatt rlbaenspoe ». La pisre en chgrae dnas le carde du présent régime s'effectue par auerllis dnas la lmtie du pafnold de rberemosenut prévu par cttee même réglementation (1 700 ? RSS iuclns au 1er jenivar 2021).

Dentaire

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frias rantest à chagre du bénéficiaire après irneetovitnn de la sécurité sociale, dnas la lmiite des HLF	
Autres aeplaerjiapls prothétiques dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dnas la liimte des HLF	
Inlay core	195 % BR dnas la liitme des HLF	
Autres aapaielegrlps prothétiques dentaires	195 % BR dnas la ltmie des HLF	
Panier lbire (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	

Inlay core	195 % BR
Autres agelaprepials prothétiques dentaires	195 % BR
Soins	
Soins dineartes conservateurs, ciruirhacgux ou de prévention	100 % BR
Autres atecs drneiates remboursés sécurité solcaie	
Orthodontie remboursée sécurité sociale	195 % BR
(*) Snois prothétiques et prothèses rveaelnt du pieanr 100 % santé, tles que définis réglementairement. (**) Sions prothétiques et prothèses revnalet du paenir maîtrisé, tles que définis réglementairement. (***) Sinos prothétiques et prothèses raevlent du panier libre, tles que définis réglementairement.	

Cas ouptique 1. ? Gesiotn directe

Optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de calsse A (quel que siot l'âge) (**)	RSS + 100 % des frias rastnet à caghre du bénéficiaire après iotertivennn de la sécurité sociale, dnas la litmie des PLV	
Verres de csalse A (quel que siot l'âge) (**)		
Prestation d'appairage puor des vrrees de cassle A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des fiars rentsat à crghae du bénéficiaire après iettionvernn de la sécurité sociale, dnas la ltmie des PLV	
Supplément puor vreres aevc fiterls (de cslase A)	RSS + 100 % des fiars rastent à caghre du bénéficiaire après itenrevontin de la sécurité sociale, dnas la litmie des PLV	
Équipements lerbis (***)		
Monture de cslsae B (quel que siot l'âge) (**)	80 ?	
Verres de cslsae B (quel que siot l'âge) (**)	Montants indiqués dnas la glrlie oiouqpte ci-après, en fotcinon du tpye de verres	
Prestations supplémentaires potnart sur un équipement d'optique de cslase A ou B		
Prestation d'adaptation de la pritsoeiprcn médicale de vrrees crucreteors après réalisation d'un exaemn de la réfraction, en cas de rleeevnuenomt par l'opticien-lunetier d'une ocanorndne puor des veers de cassle A	100 % BR dnas la ltmie des PLV	
Prestation d'adaptation de la poeitcpsirrn médicale de vrrees cotrreecerus après réalisation d'un eexamn de la réfraction, en cas de ruevlmoeneent par l'opticien-lunetier d'une oadconrnne puor des vreres de cslsae B	100 % BR dnas la liimte des PLV	

Supplément pour verres avec filtres de classe B	RSS + 100 % des frais relatifs à la charge du bénéficiaire après déduction de la sécurité sociale, dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/ système antistress/ verres isométriques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 7 % du PSMS sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	Crédit de 7 % PSMS sur 2 années civiles consécutives

(*) Équipements de classe A et dispositifs supplémentaires portés sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(**) Cinq ans de réajustement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de remboursement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 relatif à la prise en charge d'optique médicale de la Sécurité sociale et des personnes âgées (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le remboursement de la prise en charge d'un équipement est plafonné au terme d'une période maximale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le remboursement de la prise en charge d'un équipement est plafonné au terme d'une période maximale de 1 an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le remboursement de la prise en charge d'un équipement est plafonné au terme d'une période maximale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de modification de la monture à la demande de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier devis de l'équipement optique concerné par l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le remboursement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de remboursement s'applique à l'élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le remboursement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants de moins de 16 ans est possible au terme d'une période maximale de 1 an lorsque survient une dégradation des paramètres optiques dans au moins l'une des situations suivantes :

- ? variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- ? variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- ? somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- ? variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- ? variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- ? variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) >

4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une consultation médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier présente la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement initial des verres n'est applicable lorsque survient une dégradation des performances optiques objective par un opticien-lunetier sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement initial des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une consultation médicale obligatoire :

? les troubles de réfraction associés à une pathologie oculaire :

- ? ? glaucome ;
- ? ? hémorragie rétinienne isolée ;
- ? ? DLMA et atteintes maculaires évolutives ;
- ? ? rétinopathie diabétique ;
- ? ? opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- ? ? cataracte évolutive à coexistence réfractive ;
- ? ? troubles oculaires et palpébraux ;
- ? ? antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- ? ? antécédents de traitement de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- ? ? kératite de cornée datant de moins de 1 an ;
- ? ? kératocône évolutif ;
- ? ? kératopathies évolutives ;
- ? ? dystrophie cornéenne ;
- ? ? astigmatisme ;
- ? ? myopie récente ou évolutive ;

? les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :

- ? ? diabète ;
- ? ? maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, strabisme, ankylosante) ;
- ? ? hypertension artérielle mal contrôlée ;
- ? ? strabisme ;
- ? ? astigmatisme évolutif ;
- ? ? anomalies de l'œil ou autres anomalies pouvant être associées à une pathologie oculaire sévère ou à une dystrophie paranéoplasique ;

? les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :

- ? ? corticoïdes ;
- ? ? antipsychotiques de synthèse ;
- ? ? tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des modifications oculaires.

La consultation par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est obligatoire à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- ? une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut concerner deux équipements correspondant chacun à un des deux déficits mentionnés ;
- ? une amétropie et/ ou un strabisme nécessitant une correction optique. Pour ces patients, la prise en charge peut concerner deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B » :

Verres Unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ Sans cylindre	SPH = sphère CYL = cylindrie (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de ? 6 à + 6 (*)	80
		SPH < à ? 6 ou > à + 6	120
	Sphéro cylindriques	SPH de ? 6 à et CYL ? + 4	80
		SPH > et S ? + 6	80
		SPH > et S > + 6	120
		SPH < ? 6 et CYL ? + 0,25	120
		SPH de ? 6 à et CYL > + 4	120
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de ? 4 à + 4	120
		SPH < à ? 4 ou > à + 4	180
	Sphéro cylindriques	SPH de ? 8 à et CYL ? + 4	120
		SPH > et S ? + 8	120
		SPH de ? 8 à et CYL > + 4	180
		SPH > et S > + 8	180
		SPH < ? 8 et CYL ? + 0,25	180

(*) Le verre nuerte est compris dans cette classe.

Les gienatrs du régime cevront la prise en charge de la poaatctipriin foairritte acquittée par le bénéficiaire en cas de

réalisation d'un atce coûteux (qualifiée de firoaft sur les atecs dtis « lurdos ») prévue au I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Accord du 25 novembre 2015 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les ptriaes au présent aocrd ont souhaité cbrinoeutr à l'effort de solidarité en fauver de l'emploi et de la compétitivité des eernpisrtes de la bnchrae du négoce de l'ameublement.

Elles considèrent que qluee que siot la taille de l'entreprise, la priorité diot être donnée à l'emploi snas oetculcr le cnxottee économique particulièrement difclfiie dnas luqeel s'inscrit le présent accord. En conséquence et ceosninct de l'effort cntonsei en dicorietn des entreprises, aifn d'améliorer luer compétitivité, le présent aocrdc décline un ceriatn nmrobe de mrueses cnnoaitstut les craoenirttpes à ces efforts.

Elles rnelpeapl enifn qu'un careitn nrbmoe de mreesus ont déjà été pisers en fuvaer de l'emploi et du povoiur d'achat, par les egtegmneans pirs dnas le carde de l'accord n° 1 du 1er décembre 2011 en matière de foaroitmn plofnorseseine et par la coinoulsn d'avenants salariaux.

Dans ce contexte, les disioopstnis cnenoeuts dnas le cadre du présent ptace de responsabilité et de solidarité cerotmpont un vleot rleiatf aux eamegnegnts en matière d'emploi et un voelt reaitlf à l'accompagnement de catégories puls ciblées de salariés.

Titre Ier Engagements en matière d'emploi

Article 1er - Recrutements

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Malgré le cettxnoe économique diiffilce des eepriensrts de la branche, celles-ci s'engagent à procéder à 40 000 rtnmeertcues en cnortat à durée indéterminée et ctarnot à durée déterminée sur la période de 2016 à 2018 et s'engagent à ce que les salariés tuairitles d'un cnoartt à durée indéterminée représentent puls de 90 % des eitffces des epetnrreisis de la branche. Pour la période cturvoee par le présent accord, les eengemtngans

spécifiques en la matière sienrat de procéder, dnas le carde des eauebcmhs prévues à l'alinéa précédent, au rrcenumet de 1 500 salariés dnas le cdrae d'un crnoatt de ptfneirlsisoaiosnan ou d'un ctrnoat d'apprentissage.

Ces rturcmteens vsioent en priorité les psnnreeos éloignées de l'emploi, les pennosers deanuremds d'emploi et les tritfnnsraaomos CDD-CDI qui dovernt représenter au monis 10 % des rectneuems effectués en CDD.

Elles voelrneilt également à fosaevrir l'insertion des tlvrirlauaes en staiouitn de hnaadicp en créant des retoianls aevc des oragesmns sisceelptbus de farviseor l'insertion de ces travailleurs.

Une anitotetn particulière srea portée aux salariés issus d'entreprises de la bnchrae en difficulté.

Enfin, dnas le crdae des recrutements, les eetnrniepsrs de la bnchrae vleolirnt au rcesept du ppnrice d'égalité entre feemms et hommes.

Article 2 - Indicateurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Seront friunos à la cimossnoin mxite paritaire, à l'occasion de la présentation du rporapt de bahrnce lros du dnreeir tistrreme de l'année 2019, les iaiduetrnacs d'emploi suivants, puor les années 2016, 2017 et 2018 :

- ? nmrbœ de rtteecrmunes en ctonrat à durée indéterminée ;
- ? nrbmoe de rretueemntcs en canrtot à durée déterminée ;
- ? nmrbœ de ctanorts de pitrnssolnaesfiooain clcouins ;
- ? nbmroe de ctnortas d'apprentissage conclus.

Article 3 - Mesures en faveur de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les compétences et qnoafailciuits aseuiqcs par les salariés exerçant luer activité dnas les eienrteprss de la bnchrae csutentniot un patrimoine, ggae d'efficacité économique.

Dès lors, les crompnoisses d'effectifs pvenet constituer, ortue les drames siaocux qui en résultent, une ptree imrtotapne puor les ertspenries de la branche. En conséquence, le présent acrcod met en place une busore de l'emploi ourevte aux ersiepterns de la branche, dnot le fmnecinneat srea suomis à une décision de l'association de gsioetn praartiie naoialnte du prtmarisaie de la branche.

3.1. Pnirsootopis de recrutement

La FAENM s'engage à créer une pgae dédiée sur son stie itrneent (ou un lein en footncin de la faisabilité) aux ofrres de rutcenermet des ertpisneers de la branche. Ces oerffs de rtrmueceent en

caortnt à durée déterminée ou coantrt à durée indéterminée
iignoredut :
? la qctiaauiioiln ;
? la durée du tvraail ;
? la lioloctsaan de l'emploi ;
? la nutrae du caortnt (contrat à durée déterminée ou craotnt à durée indéterminée) ;
? la nuatre du cctoant (personne, numéro de téléphone, mial ?).
Cette pgae (ou un lein en fonicotn de la faisabilité) pruora être msie à juor régulièrement par les etepenrsis de la branche. Snroet également intégrées les prnsotoioips de cantrtos en aanenclrte ou les pitsopnioros de stage.

3.2. Poptoiorsns de rsmacseelnt

Lorsqu'une eetnrirpse diot mrttee en ?uvre une procédure de leeeicinnctm cleilctof nécessitant un paln de saueragdve de l'emploi, parmi les mrusees du paln de sargeudvae de l'emploi pruora fureigr nmmtatoet la référence à la pgae du stie irenentt (ou un lein en fciotnon de la faisabilité) cnonproeasdrnt à la brouse de l'emploi.

3.3. Mobilité vrltooine sécurisée

Par eteoinxsn des dtsoptionsiis prévues par les atrclies L. 1222-12 à L. 1222-16 du cdoe du travail, dnas les epnieesrtrs anyat un ecteffif supérieur à 200 salariés, tuot salarié jtsinuaift d'une ancienneté maïilmne de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité vintaolore sécurisée aïfn d'exercer une activité dnas une ature entreprise, au curos de llqleau l'exécution de son cnotart de tiaarvl est suspendue.

La période de mobilité vnlraiotoe sécurisée est prévue par un annveat au ctarnot de travail, qui détermine l'objet, la durée, la dtae de psrie d'effet et le trmee de la période de mobilité, asini que le délai dnas leequl le salarié iofmrne par écrit l'employeur de son cihox éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les siutantois et modalités d'un rtuoer anticipé du salarié, qui iivternnet dnas un délai rilasonbane et qui reste dnas tuos les cas ploisbse à tuot monemt avec l'accord de l'employeur.

A son rtuoer dnas l'entreprise d'origine, le salarié rreoutve de peïln droit son précédent elopmi ou un eompli similaire, atsrosi d'une quiaclftioain et d'une rémunération au mions équivalentes ainsi que du manieïtn à ttrie pesrnenol de sa classification. Il bénéficie de l'entretien pnirsooefesnl mentionné au I de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque le salarié ciishot de ne pas réintégrer son erisnpetre d'origine au corus ou au tmree de la période de mobilité, le cortant de traaivl qui le lie à son euymlepor est rompu. Ctete rpuurte custotine une démission qui n'est sumiose à aucun préavis autre que cueli prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13 du cdoe du travail.

L'employeur comuqonmie setsreleimeemnlnt au comité d'entreprise la lstie dnas ddaemns de période de mobilité vrltaionoe sécurisée avec l'indication de la stuie qui luer a été donnée.

Article 4 - Mesures en faveur de l'insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

4.1. Préparation opérationnelle à l'emploi

Les peaitrs au présent arccod sontuiaieht également reepalpr les oliuts patemnrrett de ssfitaaire aux ojtctfbies définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, eells endetnnet que les eseetrprins de la bnacre uesniittl de dpssiiof « POE » résultant des alrtics L. 6326-1 et snutavns du cdoe du travail. Ce dospstiiif puet prteermte à un ou pliuersus dmrdaeeuns d'emploi de bénéficier d'une foaiatrmn nécessaire à l'acquisition des compétences rsequeius puor oecupr des eplimos identifiés par la branche.

Dans ctete perspective, la bousre de l'emploi créée par le présent arccod frcaeltiia un reeenemscst des empilos dbnislipoes pvnaout répondre à cttee finalité.

Les rutmterenees effectués à l'issue de la POE (individuelle ou collective) peuvent, à ceiaertns cinooitdns définies légalement, être pirs en caghe par AGEFOS-PME.

Dans le cdare du bailn prévu à l'article 2 du présent accord, le nmobre des bénéficiaires de la POE et les eopmls concernés snoert recensés.

4.2. Périodes de msie en siatutoin pflnoensrilseeo

Poursuivant le même oejtibcf en fveaur de l'emploi, les périodes de msie en statioin en matière posfenllsoirene paicpntreint à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du cdoe du travail, le dspiiioitsf a puor finalité de premtrete à un talurliaevr privé d'emploi ou non, à un deemudnar d'emploi :

? de découvrir un métier ou un steuecr d'activité ;

? de coiemnrfr un pjeort pfnisnseroeol ;

? d'initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dpsioistif ne puet petrmete la csoclinuon d'une ctninoeovn de msie en saïtioin en mileiu peniosronefsl aanyt puor ojebt l'exécution d'une tâche régulière cenaronposrdt à un ptose de traaivl permanent, puor fiare fcae à un ainroseesmctt trpieorame de l'activité de la sutctrrue d'accueil, puor acmlpcior un elompi sinesaionr ou puor remceapl un salarié en cas d'absence ou de spssnuioen de son croatnt de travail.

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 2 du présent accord, srea précisé le nmrobe de bénéficiaires de ce dispositif.

Titre II Dispositions en faveur de certaines catégories d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dotsiipsinos ci-après coenechrnt puls particulièrement des catégories puls exposées en matière d'accès à l'emploi ou mteniiian dnas l'emploi. Les paertis au présent aroccd ont estimé nécessaire qu'une ateoïntn particulière sïot portée et que des museers adaptées senoït miess en place.

Article 5 - Mesures en faveur des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

5.1. Rtnemreuetcs

Pour les rettneucrems prévus à l'article 1er ci-avant, les eesretipnrs de la bnacre s'engagent à rreuetcr sur les 3 années d'application de l'accord (2016 à 2018) 7 000 jneues de mnois de 26 ans (y crpoims en cnrtatos en alternance).

Un iunidaectr spécifique srea consacré aux recuttrenmes des jeuens de moins de 26 ans.

5.2. Modalités d'intégration, de fimtaoorn ou d'accompagnement des jneues

5.2.1. Proucars d'accueil

Les entreprises, en fncïton de lreus caractéristiques propres, menrtott en ?uvre, puor les juenes embauchés, un prucoras d'entrée dnas l'entreprise crmootpnat des procédures d'accueil adéquates.

Ce prucoras diot pmtreerte au nouvel embauché de bénéficier très reenpmiadt des éléments iednebpislnsas puor s'intégrer et pcatipreïr à la collectivité de travail. L'entreprise penrdra sion de désigner une psnoerne en chrage de cttee tâche et s'assurera que celle-ci dosipse de tuoets les qualités puor la mener à bein (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).

En ortue l'entreprise mtreta tuot en ?uvre puor cuueiqmmnor aux jeunes, dès son arrivée dnas l'entreprise, les éléments d'informations suivants, s'ils inesxtt :

? fihe ou ptuleqtae de présentation de l'entreprise ;

? omraïnggamre de l'entreprise ;

? imoïftrnoan en matière de sécurité et de santé au tvraail ;

? présentation du stie et slaiseiinbtsoin aux ruiqess liés aux procédés, équipements et putoïrds mis en ?uvre dnas l'établissement ;

? livret d'accueil ;

? iitoormnfn quant à la coevonntin clcileotve apllablpe ;

? ifiïomnaotrnt sur la vie slaicoe de l'entreprise (institutions

représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise ?).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constitue son environnement de travail ainsi que également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que tous les éléments nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportés à l'intéressé.

5.2.2. Modalités de formation du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de la branche s'engagent à se mobiliser pour promouvoir le développement de l'alternance considéré comme un vecteur essentiel d'accès à un premier emploi pour les jeunes.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Dès lors les entreprises mettent en place un processus de formation favorisant la prise de confiance du jeune. Ce processus est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce processus comporte une formation à la sécurité, au poste de travail, aux techniques, procédures et méthodes spécifiques à l'entreprise.

Le premier contrat professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) sera ainsi consacré à faire le point sur le déroulement de ces deux années d'intégration dans l'entreprise et les souhaits d'évolution de carrière du jeune.

5.2.3. Conditions de recours au stage

Les entreprises s'engagent à l'ensemble des dispositions légales relatives à l'accueil de stagiaires effectués dans le cadre de l'éducation et dans l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Elles entendent également s'engager sur :

? le montant de la gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois conformément aux dispositions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation. Une gratification d'un montant supérieure peut être fixée tennat comptée de la durée du stage, du niveau de diplôme, de l'évaluation du stage ;

? la participation des entreprises de stage sur le site de la FEANM interent (ou un lien en fonction de la faisabilité) prévue par l'article 3.1 du présent accord. Une rubrique particulière de ce site sera consacrée aux offres de stage ;

? la nécessité de charger un maître de stage de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

Article 6 - Mesures en faveur des seniors
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

6.1. Recrutement et maintien dans l'emploi

Afin d'atteindre l'objectif que s'assignent les entreprises au présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans les recrutements prévus à l'article 1er ci-avant, ces recrutements concernent 250 salariés âgés de 57 ans et plus.

Le nombre de salariés ayant au moins 55 ans tel que prévu dans le rapport de branche 2014 représente 11 %. L'objectif est que ce même pourcentage soit atteint à l'issue de l'application du présent accord.

6.2. Mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

6.2.1. Prévention de la pénibilité

Afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés et prévenir la pénibilité, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, sur les mesures à adopter, de mise en place de mesures de prévention des risques professionnels et des actions de prévention sur la santé et la prévention des risques.

6.2.2. Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs au sein de l'entreprise. Les réflexions et actions conjointes, lues et tangibles sont encouragées pour envisager les aménagements suivants :

? aménagement des horaires de travail ;
? aménagement du poste de travail ;
? possibilité de passer à temps partiel (art. 7.3 ci-après) ;
? amélioration des conditions de travail des seniors.
Ces dispositions concernent particulièrement les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Article 7 - Transition entre activité et retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

7.1.1. Travail à temps partiel

Les salariés de 57 ans et plus ont la possibilité de demander à passer à temps partiel. Ces demandes de modification d'emploi sont examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à 4/5 du temps plein, d'un salarié âgé d'au moins 57 ans accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

? la garantie décès (capital et rente) ;
? la participation des entreprises d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.

Ce dispositif s'applique également à l'application des mesures de prévention de la pénibilité issues de la loi du 20 janvier 2014.

7.1.2. Préparation à la retraite

Dans l'année qui précède son départ en retraite, le salarié pourra bénéficier d'une journée d'absence rémunérée à l'effet de s'informer sur les aspects pratiques et financières de sa cessation d'activité.

Le salarié pourra demander à être assisté par l'entreprise dans ses démarches administratives auprès des services de retraite.

L'entreprise pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

Elle prendra dans ce cadre à sa charge les frais afférents à cette intervention.

7.1.3. Mesures de prévention de la pénibilité

Les entreprises s'engagent à reconnaître l'importance du dispositif de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 dans l'avenir et la mise en œuvre du système de retraite, dans une perspective de réduction du temps de travail des seniors (art. L. 4162-6 et suivants du code du travail).

7.1.4. Cumul emploi-retraite

Dans cet objectif, les entreprises s'engagent à promouvoir le cumul emploi-retraite.

A cet effet, les entreprises s'engagent à ce que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur

peinson de vlliseesie avec un rvneeu d'activité salariée conformément aux dpisiisnotos légales en vigueur.

Article 8 - Transmission des savoirs et des compétences en faveur des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

S'engager en fuevar de l'insertion des jneeus et en fvaeur de l'emploi des seonris n'a de véritable snes que si un lein puitalrceir esxite etnre junees et soenris et luer prmeet de transmettre, de relluicier et fmenneilat de pgsoerersr en permanence.

Dans ce contexte, les pneietraars scauiaox décident de denonrtuoe la dnmisioen qui s'impose à ctete tirmisssnosan des sroavis et des compétences. En conséquence, ils eocngauernt les ensetierrps à développer des actions en fuvaer de la coopération intergénérationnelle, tlele que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 jlleiu 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences etrne des salariés expérimentés et des jeunes, sur la bsae du volontariat, et de mtetre en ?uvre la diversité des âges dnas les équipes de travail.

Ce tpye de dpotsisiif croisé présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise et de vrelioasr les saovirs et aetitudps détenus tnat par le jneue que par le salarié expérimenté.

A cet effet, il est recommandé l'organisation de réunions de patgare d'expériences et de pratiques.

Ces réunions prouont être organisées, en ftioconn des besoins, sur cirnteas steujs d'expertise dnas les établissements, aifn de fveaoisrr les échanges et la coopération intergénérationnelle.

Dans la mesure du possible, les établissements vrlnoeliet à ce

Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le présent accord a puor objet, conformément aux diotoissnips des aiertlcs L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, de définir les ctiondnos dnas lqleuseels les eepertsinrs dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du prsoenel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, icnantse mentionnée à l'article L. 2391-1 du cdoe du tviaral ou, à défaut, les délégués du personnel) puenvet négocier et cculnoe des acccrds d'entreprise. Il rpeallpe également les règles de négociation avec un ou pueirslus salariés mandatés par les oingaasiornts sclydniaes représentatives dnas la bcrnhae ou, à défaut, par les otaoainisrgns syianedcls représentatives au neiavu naitanol et interprofessionnel.

Il définit en outre les modalités de vailotdain de la cooissimn parirtiae prévue par l'article L. 2232-22 du cdoe du tavrail qaund ctete ciomsomn diot être saisie.

Les paiters sntgiaiears siuohtanet tetoofius rapelepr que l'interlocuteur privilégié dnas la négociation d'entreprise rsete le délégué sandicyl de l'organisation syndiacie représentative. Ce n'est dnoc qu'à ttire ecotnnxipeel et dnas les cnotoidins définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une otiansgiaron slinyadce représentative, puet aovir lieu.

Article 1er - Chapitre préliminaire. – Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

que ces réunions présentent une mixité enrte les salariés les puls jeeuus et les puls âgés. Ctete mixité ptnaetmert un prgatae d'expérience et de peraqtuis puls ricehs puor les salariés qui y participeront.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent accrod est clconu puor une durée indéterminée. Il perrnda eefft à cpotmer du prmeer juor du mios sunavit la piluabtcion de son arrêté d'extension à ivnietrner dnas les merliules délais.

Le présent accrod srea déposé au secrétariat-greffe du csieonl de prud'hommes de Piras et auprès de la dtrioicen générale du taraivl conformément aux dnptosioois des aitcelrs D. 2231-2 et suivants du cdoe du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée conformément aux dpiitinssoos des atielcrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accrod dvera être révisé ou dénoncé conformément aux aclrties 3 et 4 de ltiade ctvooninen ceiolvtcle du négoce de l'ameublement. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application combinée des dpiiotossns des atielcrs L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tarvaijl ttlees qu'interprétées par la jsneupidcrre de la Cuor de cassioatn (Cass. Soc. 26 mras 2002, n° 00-17.231) anisi que des atreicls L. 2231-1 et sntivuas du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 jelulit 2016 - art. 1)

Le présent arccod règle sur l'ensemble du trritoiee national, dnnt les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rarpotps etnre les salariés et les eeoyurlmps dnnt l'activité polinnssefrleoe ecivxlsue ou pacliipnre est référencée suos les cdoes NAF svntaus :

Activités enatnrt dnas le cmhap d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tiaps et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des mueebls et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et gnmetopreus d'achats des pisorfesnos visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du cmoremce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats psfnroioesnels des piseonfross entrant dnas le cmhap d'application de la convention	94.11Z
Location de mbeleus et sièges	77.29Z

Chapitre Ier Négociation avec les représentants élus du personnel

Section 1 Négociation avec les représentants élus mandatés

Article 1er - Modalités

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conformément aux doipisnosits de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, Isoqruie l'employeur eiasgvne de négocier, il diot en peiemrr leiu ironenfr les représentants élus concernés (comité d'entreprise, délégation uqiune du pensnerol ou itannsce définie par l'article L. 2391-1 du cdoe du tviaral ou, à défaut, les

délégués du personnel) par l'instance recommandée avec avis de réception ou remise en sorte signature. Cette instance précise le ou les thèmes de la négociation envisagée. A l'issue de cette réunion et dans le délai de 1 mois, les élus qui souhaitent négocier le font savoir et indiquent, le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail. Une même organisation ne peut représenter qu'un salarié.

Les organisations représentatives de la branche ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au sein de la branche et les représentants élus du personnel informés par l'employeur de sa décision d'engager une négociation. Cette instance est formée par l'instance recommandée avec avis de réception et précisera les noms et prénoms des élus de l'instance concernée.

Article 2 - Thèmes

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation avec les représentants élus du personnel mandatés peut concerner tous les thèmes ouverts à la négociation collective.

Article 3 - Validation

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conformément à l'article L. 2232-21-1 du code du travail, l'accord signé par un représentant du personnel mandaté doit être approuvé par les salariés concernés par l'accord à la majorité des suffrages exprimés.

Section 2 Négociation avec les représentants élus non mandatés

Article 4 - Modalités

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation avec les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale représentative suppose que l'absence de mandat ait été constatée dans les conditions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 5 - Thèmes de négociation

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les adresses « de méthode » relatives à la procédure de licenciement.

Article 6 - Validation des accords

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La validité des accords est subordonnée à leur homologation par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquiescer la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 11 ci-après.

(1) Les articles 6 à 11 incluent s'ajoutent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 7 - Fonctionnement de la commission paritaire

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

7.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique ou de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

La validation opérée par la CNPV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

7.2. Composition

La CNPV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que des représentants de la fédération patronale.

La CNPV est composée :

? pour le collège salarié : d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant par organisation syndicale représentative au sein de la branche ;

? pour le collège patronal : d'autant de sièges que ceux attribués aux organisations syndicales de salariés.

La CNPV se réunit immédiatement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

7.3. Financement

Le financement de la CNPV est assuré sur les fonds de l'association de gestion du paritarisme.

7.4. Réunion

Chaque réunion de la CNPV pourra être précédée d'une réunion préparatoire par collège de 1 demi-journée. La participation des membres de la CNPV à cette réunion sera indemnisée dans les mêmes conditions que la participation aux réunions de la commission paritaire et devra donner lieu à une attestation d'absence.

(1) Les articles 6 à 11 incluent s'ajoutent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 8 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par l'instance recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, accompagnée des documents suivants : icat de l'entreprise, et fiche de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;

? une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

? une attestation de non-mandatement ;

? une copie du projet de ratification de l'accord par les élus ;

? une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Chaque saisine de la CNPV donnera lieu à la création d'un dossier comprenant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. Ce dossier, dès qu'il sera complet, sera transmis dans un délai par voie électronique aux membres de la CNPV.

(1) Les articles 6 à 11 inclus s'appliquent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation de l'organisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 9 - Secrétariat de la CPNV
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le secrétariat sera assuré par la fédération patronale, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

(1) Les articles 6 à 11 inclus s'appliquent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation de l'organisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 10 - Réunion de la CPNV
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 2 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Les signataires s'engagent à respecter la confidentialité des données préalablement communiquées.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur le contenu de l'accord.

(1) Les articles 6 à 11 inclus s'appliquent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation de l'organisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 11
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conditions de validation

Les membres de la commission de validation existent si les mesures suivantes sont réalisées :

? les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;

? les mesures concernées sont compatibles avec les dispositions légales ;

? les mesures concernées sont compatibles avec les dispositions réglementaires ;

? les mesures n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective.

La commission envoie si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les entreprises et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En conséquence, la commission établira :

? soit un procès-verbal de validation ;

? soit un procès-verbal de non validation.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours.

(1) Les articles 6 à 11 inclus s'appliquent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation de l'organisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

Article 12 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel mandatés ou non

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations relatives à la négociation seront préalablement à la négociation s'appliquent de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation de l'organisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles sont conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par les dispositions légales.

Chapitre II Négociation avec les salariés mandatés

Article 13 - Principes

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche se déroule conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 et suivants du code du travail.

Elle ne peut avoir lieu que pour autant qu'il s'agisse d'une mesure dépourvue de délégués syndicaux et lorsque, à l'issue de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier. Cette négociation s'applique également dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 14 - Thèmes de la négociation

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Les thèmes retenus à ce type de négociation sont ceux définis par l'article 5 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par les articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail.

Article 15 - Moyens accordés aux salariés mandatés

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à l'échance normale.

Chapitre III Dispositions finales

Article 16 - Bilan

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Un bilan d'application du présent accord sera établi au plus tard dans les 3 ans qui suivent sa date d'effet. Ce bilan peut être suggéré les modalités éventuelles à y apporter.

Article 17 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

Il révisé intégralement l'accord du 25 novembre 2010 auquel il se substitue.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du gffere du cioensl de prud'hommes de Prais et auprès de la dcieirotn générale du travail, conformément aux dnpriiistosos des aicertls D. 2231-2 et sviunats du cdoe du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dsoinpotiis des aerticls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux aiecltrs 3 et 4 de litade conrietovn cievloltce du négoce de l'ameublement.

Téléphone
Fax

Effectif ETP (1)	Convention cvlcolteie appliquée :
(1) Equeanulvit temps plein	

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Fiche d'envoi d'un dssoeir à soettumre à la CNPV à compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en vosiners écrite et iamfnuqotire à : contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement
Adresse
Nom de la prnsonsee à contacter

Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 Meurthe-et-Moselle

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Est.
Syndicats signataires	CFDT 54-55 ; UD FO 54 ; UD CTFC de Meurthe-et-Moselle ; UD CFE-CGC 54.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, mnisaags et puls gnemaboellt tuteos scaferus de vtene anyat pour activité le cmmceore de détail de l'ameublement, de l'équipement de la msaoin et d'articles de décoration (voir cmhap d'application en annexe).

Il s'applique sur l'ensemble du département de Meurthe-et-Moselle.

Les dipoinsisots qu'il ctompse s'appliquent suos réserve de luer conformité aux dstonsoiipis cvilenntoeltnes cuelnocs au navieir régional ou national.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du travail, complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail, prmeet aux établissements de cemrmoce de détail de l'ameublement de pioouvr de plien droit déroger à la règle du reops dominical, les piaerts au présent accord sanieohtut que le reops dmoiincaal s'ot respecté 44 danichmes par an les années coanpmnt 52 dimanches, et 45 dameicnhs par an les années cpntamat 53 dimanches.

La pitare la puls dtienlge sisiraa miueosnr le préfet de Meurthe-et-Moselle, à l'effet de crsncear les dsopntsiiois ci-dessus par un arrêté de ferermute pirs sur le foednnem de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les oinranogstais signataires, représentant l'ensemble de la possierofn du meuble, s'engagent à faire rspeceter le ceenidlarr d'ouverture snviaut :

Demande à la cimssomoin prrtiaaie nnatlaioe de vatolidan de se poconrenr sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas crrtionae aux doitoinsps légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le strganiiae de l'accord :

Le(s) membre(s) du comité d'entreprise

La délégation uniuqe du personnel

L'instance regroupée de l'article L. 2391-1 du cdoe du travail

Ou, à défaut, des délégués du personnel

Liste des dumentcos à trnsrtetmae à la CPNV

? la présente fcihe dûment complétée ;

? coipe des PV des dernières élections pelesnlrsienofos ;

? coipe du coptme rdenu de l'approbation de l'accord par les élus ;

? cpioe des adcorcs d'entreprise cités dnas l'accord smuios à la votilaadin ;

? cpioe de l'attestation de non-mandatement.

? les trois dhmineacs de décembre précédant Noël ;

? cniq dneimchas laissés à dsoipsoiitn et tannet cpomte des spécificités cmocareeilms de cuahqe enseigne, après itoiaomfrn de l'organisation psinfenoolserle et de la dotiricen régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvariial et de l'emploi de Meurthe-et-Moselle (DIRECCTE).

Aucune dérogation particulière ne puora être sollicitée sur la bsae d'un arute alrcitie du cdoe du travail.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Seuls les salariés vriolatons pnuorrot tlleiaarr le dinhamce dnas le cadre du présent accord.

Les craepitrtenos au tvraail du dachnmie des salariés snot ainsi définies :

Sous réserve des dnspitsioois puls fboarvelas prévues par accord de branche, arccod d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente drictee ertne employeur(s) et salarié(s).

1° L'amplitude de la journée de taiarvl le dnachme est limitée à 8 heures, psueas cullconettears ou cnlonetoeiInnvs crsmeopis ;

2° Suaf volontariat, auucn salarié ne puora être occupé puls de 2 dmhneiacs consécutifs et tarviaellr puls de 3 dacnmheis par an ;

3° Le tvaairl d'un juor férié est initdrtr dnas la smneaie précédant ou suvanit le dhmaince travaillé par le salarié ;

4° Cauhqe salarié privé du rpeos du dcahmnie diot bénéficiere d'une moajtiarn de salarie de 100 % des hueres travaillées snas que la rémunération de la journée pssuie être inférieure à 1/30 de son saialre meuensl ou à la velaur d'une journée de trvaial si l'intéressé est payé au forfait.

5° Cauhqe salarié privé du rpeos hrbeidomadae diot bénéficiere d'un rpeos cseeunotapmr équivalant aux heeurs travaillées le dchamnie et à priedne dnas les 15 jrous qui précèdent ou qui suvinet le daimhcne travaillé ;

6° Il est idntiret d'occuper puls de 6 jruos par saiemne un même salarié ;

7° Le repos hobdadmeriaa a une durée minmiale de 24 hreues consécutives aeeluxqus s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Chacune des onigisntraoas signataires, cnivnaucoc de l'importance des eeujnx de cidiootnns de taviral et de crrnuoeece llaoye ertne entreprises, s'engage à souteinr par les moenys les puls appropriés les antcios vnsiat les eetesnrrips ne reteasnct pas luer obitaiglon de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi

Une commission de suivi prioritaire est constituée. Elle est composée des représentants des organisations représentatives au niveau national. La présidence est assurée par le président de la chambre régionale du négoce de l'ameublement. La DICTREE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions. La commission se réunit au moins une fois l'an et en outre les représentants des entreprises, d'une part, ont respecté les obligations de formation des salariés et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. Elle peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de cohérer des calendriers de travail de l'année du nombre fixe de 8 dimanches annuels. Toute modification doit être faite à l'unanimité au présent accord. A cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DRECTIE de Meurthe-et-Moselle, présente aux intéressés un bilan d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision. – Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2016. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales. Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DICTREE de Meurthe-et-Moselle. La lettre de dénonciation fera courir un délai de six mois de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Avenant n 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Nombre de réunions. – Lieu des réunions
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se déroulent à Paris ou en région

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du rôle économique et du rôle social de l'entreprise ;
Considérant que le respect de la règle du revenu minimum prime de l'équité de nombreux équilibres de la société française liés :
? à des motifs d'équité ;
? à un héritage culturel et historique ;
? au nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? à la sauvegarde de la qualité de la vie ;
? à la protection de la vie sociale et sportive ;
Considérant que le respect du principe du revenu minimum contribue à la fois à une règle protectrice des salariés et à une croissance du bien-être d'une croissance durable ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population dans le domaine de l'habitat et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui peuvent irriter et légitimer des tensions différentes selon les professions,
ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Champ conventionnel

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité principale est exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités énumérées dans le champ d'application de la présente convention	code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professionnels visés par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professionnels énumérés dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

parisienne.

Article 2 - Information préalable
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les parties signataires bénéficient de droit à l'absence de leur entreprise pour ces journées préparatoires sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins 3 semaines. Dans l'information donnée par l'organisation syndicale représentative, seront indiqués la date de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cette information sera fournie simultanément à la FNAEM.

Article 3 - Participants
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Pour chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche du négoce de l'ameublement, les salariés pourront participer à ces réunions. Les absences de ces salariés seront accordées au maximum à un seul salarié de

l'une de ces organisations syndicales, par entreprise.

Article 4 - Indemnisation
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Les participants à ces réunions sont indemnisés et rémunérés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Le présent avenant cède l'article 5 de l'accord du 21 septembre 2010 qu'il abroge et auquel il se substitue. Il sera constitué ainsi :

- « Article 5. ? CMOISSEMENTS préparatoires
- 5.1. Nombre de réunions (art. I ci-dessus)
- 5.2. Modalités (art. II ci-dessus)
- 5.3. Imprimé préalable (art. III ci-dessus)
- 5.4. Procédure (art. IV ci-dessus)
- « 5.5. Indemnité (art. V ci-dessus) »

Dès l'année 2016, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier des dispositions ci-dessus dans ce présent avenant.

Avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFP ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux participations des salariés et les entreprises dont l'activité principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,21	0,03	0,24
Incapacité	?	0,37	0,37
Invalidité	0,26	0,09	0,35
Rente de conjoint OCRIP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation OCRIP	0,05	0,01	0,06
Total	0,61	0,55	1,16

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son entrée en vigueur sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Par le présent avenant les partenaires sociaux de l'évolution du droit de la négociation collective qui s'efforce de répondre à de nouvelles obligations légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la mise en place de moyens supplémentaires permettant de faire face à ces obligations. En conséquence, il a été décidé que les organisations représentatives de salariés au niveau de la branche pourront bénéficier de réunions de travail préparatoires aux négociations prévues par les dispositions qui suivent.

Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professionnels exerçant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 2 de l'avenant n° 6 du 11 juin 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :
« A partir du 1er janvier 2016, le taux de cotisation global du régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,16 % de la masse salariale brute totale mias ainsi réparti :
? ginetaras décès, incapacité, invalidité : 0,96 % de la masse salariale brute totale ;
? ganteiras retns de conijnot et éducation (OCRIP) : 0,20 % de la masse salariale brute totale.
A compter du 1er avril 2016, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,33 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :
? geantaras décès, incapacité, invalidité : 1,13 % de la masse salariale brute totale ;
? gaitnars rentes de conoinjt et éducation (OCRIP) : 0,20 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 de l'avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

La cotisation globale de 1,16 % sur le salaire brut est répartie à

riason de 0,61 % à la charge de l'employeur et 0,55 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

Taux et répartition à effet du 1er airvl 2016

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	?	0,44	0,44
Invalidité	0,32	0,09	0,41
Rente de coijnt ORCIP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation ORCIP	0,05	0,01	0,06
Total	0,70	0,63	1,33

La cotisation globale de 1,33 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,63 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Conditions de la mise en œuvre de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 7 de l'avenant n° 6 intitulé « Conditions de la mise en œuvre de la portabilité » est remplacé par l'article suivant :

« 7.1. Bénéficiaires et garanties mutuelles »

Sont garanties dans les conditions définies ci-après, les anciens salariés qui, à la date de cessation définitive de leur contrat de travail, appartiennent à une catégorie de personnes bénéficiaire des garanties du régime conventionnel de prévoyance.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnes à laquelle appartient le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque :

? les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance susvisé ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;

? la cessation définitive de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle résulte d'un licenciement du régime d'assurance chômage.

7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité, pour chaque année maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus tous les éléments liés à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

7.3. Garantie incapacité temporaire de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié avait droit et qu'il avait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au participant n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage afférentes au jour de l'incapacité.

7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est subordonné à l'absence de la date de cessation définitive du contrat de travail du participant et

posséder une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant admettre au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la radiation de la participation de la sécurité sociale, en cas de décès du participant.

La suspension des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

7.5. Fonctionnement de la portabilité

Le fonctionnement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le régime conventionnel de prévoyance.

7.6. Choix de l'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

? les participants en cours de services sont maintenus par le précédent organisme assureur ;

? les bénéficiaires du dispositif de portabilité relient des présentes dispositions aux affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur conformément aux dates d'effet précisées dans les articles précédents.

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en six exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article - Préambule

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de casipntos afin de garantir le maintien des poieatrtns telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses avenants modificatifs.

Il définit également les conditions de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Jours fériés chômés telle qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 sept 2020 - art. 1)

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son entrée en vigueur.

Il sera déposé au secrétariat du gffere du cisenol de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de la convention collective. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

dimanches. La prise en compte de la situation du préfet de la Gironde, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture partielle sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

(1) Article exclu de l'extension en tant que son contenu n'a pas la nature d'un accord collectif régi par le code du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 3 - Dérogations au principe de fermeture dominicale

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Les entreprises signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- ? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- ? le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- ? le dimanche qui suit le « Vendredi fou » ou « Back Friday » ;
- ? les deux dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Deux autres dimanches seront exceptionnellement définies chaque année par les professionnels locaux dans le cadre de la saison de Noël prévue à l'article 6 du présent accord, sous la forme d'un avenant à cet accord déposé en préfecture au plus tard le 1er décembre. À défaut, ces 2 dates dans lesquelles s'effectuera :

- ? le 3e dimanche de décembre qui précède Noël ;
- ? le 2e dimanche des soldes d'hiver.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un arrêté de fermeture du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Afin de tenir compte des aléas du calendrier par lesquels un jour férié peut coïncider avec un dimanche et afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de ses droits conventionnels à jours fériés, les parties signataires ont tenu à compléter l'article 33 C.

Article 1er - Modification de l'article 33 C

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Au C de l'article 33 de la convention collective du négoce de l'ameublement, il est ajouté, après les mots « ? après consultation des représentants du personnel », un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dimanche si ce jour ne devait pas être travaillé. »

(1) L'article 33 C de la convention collective susvisée tel qu'il résulte de l'avenant du 17 mars 2016 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de

Accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical Gironde

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM GIRONDE
Syndicats signataires	UD CGT-FO UD CFDT UD CFTC

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente de vente au détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Gironde.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de bénéficier de plein droit de dérogation à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an, les années comprises entre 52 dimanches, et 46 dimanches par an, les années comprises entre

Seuls les salariés voarlinoets pnororut tleaarlvir le dihcmane dnas le cdare du présent accord.

Les cortearenitps au tivraal du dnhaimce des salariés snot aisni définies :

Sous réserve des diisnotisops puls fveabaorls prévues par arccod de branche, acrocd d'entreprise ou d'établissement ou par viose d'entente dritcee etrne employeur(s) et salarié(s) :

1° L'amplitude de la journée de taviral le dahnicme est limitée à 9 heures, psaues cuartillocentes ou cionnollntvenees comprises.

2° Suaf volontariat, auucn salarié ne purroa être occupé puls de duex dneamcihs consécutifs par an.

3° Chuqae salarié privé du rpeos du dnchimae diot bénéficiere d'une moaoijartn de slraiae de 100 % des hreus travaillées snas que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salriae munesel ou à la vlaeur d'une journée de tvaaril si l'intéressé est payé au forfait. Puor les salariés rémunérés à la cosmmiisn ou au rendement, ils deronvt être assurés de recevoir, ce jour-là, un saarile au monis égal au dolube de la rémunération ramenée sur une bsae hairore mnnyoee des 12 derierns mios de tiavral hros tavrax exceptionnels. Ces salariés taiaerllvornt sur la bsae du vnaatlooit et snoert prévenus au mnios 1 mios à l'avance.

4° Cqhuae salarié privé du rpoes heidambadroe diot bénéficiere d'un ropes cntumeoaepr équivalent aux herues travaillées le damcinhe et à perrdne dnas les 15 juors qui précèdent ou qui sniveut le dnmache travaillé.

5° Il est intierdt d'occuper puls de 6 jurors par sainmee un même salarié.

6° Le rpeos hadoieamdbre a une durée minimale de 24 heeurs consécutives auqlleeux s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces cnorpeieartts ne se cuumle pas aevc ceells ayant le même obejt en vueguir par accrod de bnhacre ou d'entreprise. Suele la puls flrvabaoe s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Chacune des ogorsannaitis signataires, coiacnnuve de l'importance des ejneux de ctndnoois de taairvl et de ccnnerouce lyaole ernte entreprises, s'engage à snoeiutr par les moynes les puls appropriés les acontis vsniat les ererpientss ne rstcpeanet pas luer oaogbliitn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une cosimiomsn de sivui paatriire est constituée.

Elle est composée des représentants des oranagintosis saieingatrs du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la cbrhmae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoain de la Gironde.

La DECTRIE de la Goirdne est invitée à piciaeptrr à ces réunions.

La coisomsmn se réunit au monis une fios l'an et eixamne les cinodions dnas lqleeeusls les entreprises, d'une part, ont respecté luers otbilnigoas de frtueemre dominicale, d'autre part, ont appliqué les cleuass de l'accord aux salariés concernés. A cttee occasion, la cmrahbe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le ccurroos de la DIRECCTE, présente aux ognitsniraos snayldecis un bailn d'application du présent accord.

La csommoisn puet également être amenée à ditscuer des périodes d'ouverture aifn de cihsoir de nlloelevus detas dnas le cadre du nrobme fxie des dihecmmas aennlus ou de toute évolution de ses aeutrs dinoisptsios inietilas dès lros que cttee évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute miiatdifcoon donenra leiu à un annavet au présent accord.

Le présent acocrd est cnoclu puor une durée indéterminée et pdrrena eefft au 1er javeinr 2017. Il purroa être révisé à tuot mmenot à la dademne de l'une des ptaries syndicales.(1)

Il porura être dénoncé à tuot momnet aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des pariets signataires. La dénonciation srea effectuée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la dcroetin générale du travail, seicrve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15. Une cpoie puor iimnoatorfn srea adressée à la DRTECCIE de la Gironde.

La lrttee de dénonciation frea coieur un délai de svuire de l'accord de 12 mios à coepmtr de l'expiration du délai de préavis penndat luqeel l'accord reretsa en vigueur. Pandent ce délai, une négociation dvrea s'engager à l'initiative de la pairte la puls diligente.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnioopsiitss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivraal dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvavteie au travail, à la mdaesortionin du duioagle sociol et à la sécurisation des pucroars professionnels.

(Arrêté du 3 ortobce 2017 - art. 1)

Article 8 - Publicité. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arccod srea notifié par la cmbrhae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maosin à l'ensemble des oitinnagoras sdneycalis représentatives.

Il srea déposé par la crhmbae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miason auprès de la doeircn générale du travail, svceire dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15 et au gerffe du cseniol de prud'hommes de Bordeaux.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecest des dsotiinopss de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peitars signataires, cnectniseos des nboreumx eenujx qui s'attachent au rpeest du reops doainicml et du roeps hdebodamraie ;

Considérant que le rcepset de la règle du repos dionimacl preemt de seuergdvaar de nombreux équilibres de la société française liés à :

- ? des motifs riieelugx ;
- ? un héritage cturuell et hqiirtouse ;
- ? le nécessaire miatnien de la cohésion soilace ;
- ? la srvaudegae de la clellue fmlilaae ;
- ? la ptioormn de la vie aoiacsviste et svitrpoe ;

Considérant que le rescept du ppricine du repos dmciaanl ctisuntoe à la fios une règle prrtcoectie des salariés et une cniiootdon du mnteian d'une cnnrcruoee lyloae ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de siaatrfse les bnosies eteiessslns de la polauopitn le dincmhae et de mnianetir une cinartee vie scaloie et économique, nécessité consacrée par les dérogrations de dorit des acletis L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taarvil qui pnevuet irndiue et légitimer des tnemeraitts différents selon les pfsirnosoes ;

Considérant enfin cette dérogration de droit puor le négoce de l'ameublement et, de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales, ont estimé nécessaire de cnorulce le présent arccod dnas le carde des doosntiiipss de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical Indre-et-Loire

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM 37
Syndicats signataires	UD CGT-FO UD CFDT UD CFTC

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Préambule

Les parties signataires, représentatives des entreprises et des salariés qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de s'assurer de nombreux équilibres de la société française dont la conciliation vie professionnelle et vie familiale notamment liée à :

? des motifs rigoureux ;
? un héritage culturel et historique ;
? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? la sauvegarde de la culture française ;
? la promotion de la vie associative et sportive ;
Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle particulière des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population de l'Indre-et-Loire et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent être et légitimer des aménagements différents selon les situations ;
Considérant enfin l'absence de nécessité de recourir à la dérogation de droit pour le commerce de détail, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016*

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les autres lieux de travail de l'Indre-et-Loire pour l'activité de commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.
D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail professionnels dans le champ d'application de la CCN du commerce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département d'Indre-et-Loire.

Article 2 - Fermetures dominicales *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016*

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail relatif aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de l'équipement de la maison doit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical soit respecté 46 jours par an, les années comprises 52 dimanches, et 47 jours par an, les années comprises 53 dimanches.

La présente a pour objet de préciser le rôle du préfet d'Indre-et-Loire, à l'effet de constater les manquements ci-dessus par un arrêté de constatation pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

(1) *Article relatif de l'extension en tant que son contenu n'a pas la valeur d'un accord collectif régi par le code du travail.*

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 3 - Dates d'ouverture *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016*

Les parties signataires, représentant l'ensemble de la population du département, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

? les deux derniers jours de décembre qui précèdent Noël ;
? le premier dimanche des vendanges d'hiver ;
? le premier dimanche des vendanges d'été ;
? 2 semaines laissées à disposition et prises en compte des spécificités commerciales de chaque magasin, après concertation de l'organisation professionnelle et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du commerce et de l'emploi d'Indre-et-Loire (DIRECCTE).
Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un arrêté préfectoral du code du travail et à quelque titre que ce soit.

(1) *Article relatif de l'extension en tant que son contenu n'a pas la valeur d'un accord collectif régi par le code du travail.*

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016*

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord. Chaque salarié pourra bénéficier d'un jour de repos compensatoire au lieu d'un jour de repos proposé par l'employeur. Le salarié pourra bénéficier sur ses congés payés d'un jour de repos compensatoire au lieu d'un jour de repos proposé par l'employeur. Le salarié bénéficiera d'un délai de prévenance de 15 jours.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions prévues par l'accord de branche, l'accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente entre l'employeur(s) et salarié(s) :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, peussent être comprises ou non les heures de pause.

2° Chaque salarié privé du repos compensatoire bénéficie d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées dans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait.

3° Chaque salarié privé du repos compensatoire bénéficie d'un jour de repos compensatoire équivalent aux heures travaillées le dimanche et à perdre dans les 15 jours qui précèdent, ou qui suivent le dimanche travaillé. Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, le jour de repos pourra être pris en dehors de ces 15 jours précédents ou suivants sur une période de deux mois glissants.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Les heures supplémentaires d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

6° Chaque salarié travaillant le dimanche, s'il ne bénéficie pas déjà de la prime en charge légale d'un abonnement, bénéficiera en outre d'une prime en charge de ses frais de déplacement domicile/travail, quel que soit son mode de transport et à hauteur de 50 % du coût du titre de transport en commun équivalent.

Aucune de ces dispositions ne se cumule avec celles ayant la même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprises. Seule la prime applicable s'applique dans ce cas. En cas de recours à des travailleurs extérieurs les dimanches travaillés au titre du présent accord, l'employeur s'engage à informer les salariés concernés de ses dispositions en vigueur et à leur verser les primes salariales dues au titre de leur activité.

Article 5 - Conditions d'application *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016*

Chaque partie signataire, consciente de l'importance des enjeux de conciliation de travail et de concilier les intérêts des entreprises, s'engage à respecter les

menyos les puls appropriés les aitncos visnat les eptsnerries ne recntapest pas luer ogitolbain de fermeture.
L'ensemble des ditsnoioipiss du présent acocrd ctisnuote un eslembe iidniasclbose aequul acuun autre arcocd ne prroua déroger.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Une cossimimon de sviui piiratrea est constituée.
Elle est composée des représentants des otiginrnsaaos srinaaeitgs du présent accord.
La présidence est assurée par le président de la cmrhabe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosain d'Indre-et-Loire.
La DCIRCTEE d'Indre-et-Loire est invitée à ppiertaicr à ces réunions.
La csiomomism se réunit au mions une fios l'an et enxiamie les cndtionios dnas lueleelqss les entreprises, d'une part, ont respecté lrues ooaitbgnils de fruemtere dominicale, d'autre part, ont appliqué les cuelsas de l'accord aux salariés concernés.
A ctete occasion, la chbarme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le croconus de la DIRECCTE, présente aux ooinrgsaitans seldycnias un blian d'application du présent accord.
La commsoisin puet également être amenée à dicsetur des périodes d'ouverture aifn de ciohsr de nolvelues dtaes dnas le cdrae du nborme fxie des dhnciames aenulns ou de tutoe évolution de ses artues dnitsosopiis iialnets dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.
Toute mitacofdoiin dnoenra leiu à un anvanet au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Le présent acrcod est cloncu puor une durée indéterminée. Il

Avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Les petraernais siucaox ont souhaité que les eirpntesers de la bnrhace s'inscrivent dnas une dqnmuayie de vaolisoiarn de la solidarité ernte les salariés de ces entreprises. Le présent anvaent matérialise ctete volonté en pattenemrt la msie en ?uvre des dosnsiitopis realevits au don de juors de roeps à un peanrt d'enfant gemrevnat malade. En outre, il aitsalcue les diitosnoispis ctelnooveilnenns puor tienr ctompe des évolutions législatives s'agissant des jours de congés puor événements familiaux.

Chapitre Ier Don de jours de repos

Article 1er - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Les entreprises, dnas le cmhap d'application de la cotnvnion clclctiove nlaaotine du négoce de l'ameublement, prouornt merrte en ?uvre le don de jruos aux cdnotioins prévues par le présent aannvet suaf dtpniissoois différentes résultant d'un accord d'entreprise.

purroa être révisé à tuot mmoent à la dnaemde de l'une des preiats syenidlcas signataires. (1)
Il pruora être dénoncé à tuot meonmt aevc un préavis de toirs mios par l'une ou l'autre des pitares signataires. La dénonciation srea effectuée par lttree recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la dieroitcn générale du travail, sreicve dépôt, 39-43, qaii André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15. Une cipoe puor iaonrtfmoin srea adressée à la DCCRETIE d'Indre-et-Loire.
La letrte de dénonciation frea cruoir un délai de svruie de l'accord de trois mios à ctmpeor de l'expiration du délai de préavis pnnedat leueql l'accord rrtesea en vigueur. Pnanedt ce délai, une négociation dvrea s'engager à l'initiative de la pitare la puls diligente.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnstoisoiips de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavrail dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raivelte au travail, à la miaonierdtsn du dgauiloe saiocl et à la sécurisation des praoucrs professionnls.
(Arrêté du 3 otcrboe 2017 - art. 1)

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Le présent aocrd srea notifié par la cbmahre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosain d'Indre-et-Loire à l'ensemble des ogiatnoairsns sniecadyls représentatives.
Il srea déposé par la cabrhme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moiasn d'Indre-et-Loire auprès de la dticoiren générale du travail, siervec dépôt, 39-43, qaii André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15 et au grfeje du csoneil de prud'hommes de Tours. (1)

(1) alinéa étendu suos réserve du rpesect des dstioinospis de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 ootrbcce 2017 - art. 1)

Si l'entreprise soihatue mtetre en ?uvre ce dispositif, elle prruoa également le fiare par décision unilatérale, lauqllée ne porura mdioifer les diotissnpois ci-après que de manière favorable.

Les prtiaes au présent aanvent sathonuier préciser qu'elles emseint eeteinssl que les eprierstens s'approprient ce diosstpiif puor en asuesrr sa msie en ?uvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en pacle de dostiispif don de jrous de repos, elle aercdcora aux bénéficiaires des dntisopoiiss de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, 2 jruos d'absence rémunérés.

Article 2 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Conformément aux doiosiptniss de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa dmnadee et en aroccd aevc l'employeur, reneconr aennemymont et snas certoranipte à tuot ou paitre de ses jrous de repos non pris, qu'ils ainet été affectés ou non sur un ctmpoe épargne-temps, au bénéfice d'un artue salarié de l'entreprise qui amsuse la crgahe d'un enanft âgé de mions de 20 ans atentit d'une maladie, d'un hdincaap ou vimitce d'un ainccedt d'une particulière gravité rneandt inespstandbeis d'une présence suntoeue et des sinos contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou psiurules jruos cédés bénéficie du mitiaenn de sa rémunération pnaendt sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de tviaarl eetfciff puor la détermination des dotris que le salarié tneit de son ancienneté.

Conformément aux dtpoinossis de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du haandicp ou de l'accident mentionnés au priemer alinéa de l'article L. 1225-65-1 asnii que le caractère iiadsepsnlbe d'une présence snutoeue et de sions cntnaognatris snot attestés par un ccirtfait médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au trtie de la maladie, du hniadcap ou de l'accident.

Article 3 - Jours de repos cessibles
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le nombre maximal de jours payés pour l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours proviennent de l'objet d'un don pour lequel il est prévu des jours de congés payés conformément à la 5e semaine, alicuq et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en capotisonmn d'heures supplémentaires? solen le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donneur de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans effet sur la durée du travail des salariés donateurs.

Article 4 - Périodicité et formalisation des dons *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaite procéder à un don de jours, en indiquant le nombre. Les salariés concernés devront procéder à lures dans un délai de l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte est présumé qui répertorie les jours donnés et est appelé « compte épargne don » (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

Article 5 - Gestion du CED *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

L'entreprise sera gestionnaire du CED. La validité des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

Article 6 - Modalités d'attribution des jours donnés *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du droit de congé doit en faire la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère médical d'une présence soignée et de soins contraignants, ne pouvant pas la présence de l'enfant. Un courrier est adressé au salarié pour lui en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours sont définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera alimenté des jours utilisés.

Article 7 - Consultation des IRP *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur les modalités de mise en œuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

Article 8 - Information des salariés *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Les salariés sont informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

Article - Chapitre II Congés d'articulation entre vie professionnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

L'article 38 de la loi relative à l'égalité professionnelle s'intitule « Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ». Il est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 38

Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de procréation assistée et congé sabbatique, les salariés peuvent prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1 Congés pour événements familiaux

Des congés sont payés et accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés peuvent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

- a) Sans condition d'ancienneté :
- ? mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
 - ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
 - ? mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - ? décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
 - ? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
 - ? décès d'un atout ancestral ou d'un descendant adulte qu'un enfant : 1 jour ;
 - ? décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.
- Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;
- ? entrée d'un enfant en soins maternels, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
 - ? absence de la personne d'un handicapé chez un enfant : 2 jours.

- b) Après 1 an d'ancienneté :
- ? mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
 - ? déménagement : 1 jour non cumulable pendant 2 ans. »

Article 38.2 Congés pour garde d'un enfant malade

L'article 38.1 de la loi relative à l'égalité professionnelle « Congés pour garde d'un enfant malade » définit l'article 38.2.

Article 38.3 « Don de jours de repos »

Il est créé un article 38.3 intitulé « Don de jours de repos » qui complète les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 du présent avenant qui définissent respectivement les a, b, c, d, e, f, g et h du présent article.

Article - Chapitre III Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il perdra effet à l'expiration du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à l'ensemble des salariés concernés.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la loi relative à la médiation du commerce de

(1) Alinéa étendu sous réserve, d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, et d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du

Accord du 11 octobre 2017 relatif au développement de la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application général
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Les entreprises reçoivent l'avis d'adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord permettront aux entreprises d'appliquer de manière progressive le présent régime de participation dans les entreprises existantes ou nouvelles au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ils devront être mis en œuvre aux conditions des articles ci-dessous :

- ? formule de calcul ;
- ? modalités de répartition et de gestion ;
- ? information des bénéficiaires.

Les entreprises et leurs salariés bénéficient des mêmes avantages sociaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, sont calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

$$RSP = 1/2 (B + 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salariés bruts versés au titre de la participation de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP dans le cadre de l'accord de participation, dans la mesure où cette formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans la période de référence bénéficient de la répartition de la participation.

tiavari et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, absence du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Par ailleurs, l'accord de participation s'applique également aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de collaborateur ou au conjoint associé, aux présidents, aux présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire des entreprises de moins de 50 salariés annuellement moyennant la participation et dans les entreprises jusqu'à 250 salariés ayant mis en place un accord dérogatoire à la formule légale.

Dans cette dernière hypothèse, ces catégories de personnes ne bénéficient de la participation que sur les sommes, supérieures au résultat de la formule légale.

Article 4 - Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les salariés, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de trois fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-10 du code du travail.

Le montant des droits est attribué à un même salarié, ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés proportionnellement en cas d'entrée et ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du paiement de droits individuels, ne peuvent être attribuées à un salarié, sont redistribuées selon les mêmes modalités de répartition aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, dans la mesure où cela ne permet pas de dépasser le plafond.

Pour les bénéficiaires non salariés définis à l'article 3, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération nette ou au revenu net imposable à l'impôt sur le revenu au cours de l'année précédente plafonnée au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise dans la limite des plafonds de répartition indiqués ci-dessus.

Article 5 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre autres dans les plafonds définis ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition, sauf accord de répartition spécifique conclut sans nuire à l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Article 6 - Modalités de gestion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comprendra une épargne à fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel

que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le coxih ertne l'une ou l'autre des fulmeros derva être effectué par le salarié dnas les 15 jruos snviuat la dtae à lualqlee il a été informé du mntoant qui lui est attribué. Ctete ifrmaoiontn du mnntaot srea ftaie aanvt la fin du 5e mios sunavit la clôtüre de l'exercice au tirte dqueul les dorits snot attribués.

Lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux diners alinéas de l'article 3, ne dnamdee pas le vernemest en tuot ou ptriae des smomes qui lui snot attribués au ttrie de la paitocripiatn ou qu'il ne décide pas de les acfetfer dnas l'un des dpfissioits prévus aux deux peiremrs alinéas du peiemrr article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dnas la lmitie de clele calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée dnas un fonds sécuritaire du paln d'épargne. (1)

Toutefois, lrqsoue les smomes attribuées au trite d'un eicercxe n'excèdent pas un monnat fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de ccusiolonn du présent accord), elsels puvonet être dcnietreemt versées au salarié.

En outre, la disponibilité des smomes est immédiate par opoitr sur dmednae eesprxe du salarié, conformément aux disoinpostis de l'article L. 3324-10 du code du travail. Puor cela, l'employeur diot retremte un blieutln d'option à chqae salarié puor qu'il opère son choix. Ce blilteun iqindue le mnoant qui lui est attribué et le mnotat dnot il puet daemdenr tuot ou patrie du versement. Dès resmie de ce deonmcut ctrone récépissé, le salarié dosispe d'un délai de 15 jours puor stielocir le vmeseent anticipé ou tuot ou ptiare des dorits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le vreesment de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, vsere les smomes csneoanrodpt au diort à pttcapiiaroin avant le pimeer juor du 6e mios svainut la clôtüre de l'exercice au titre dqueul ces droits snot attribués. Passé ce délai, ces vreesmentes srnoet majorés d'un intérêt de rraetd calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepcet des dnoistpsois de l'article L. 3324-12 du code du travail. (Arrêté du 7 sptrembee 2018 - art. 1)

Article 7 - Déblocage des sommes En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Hormis lrqsoue le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les dorits constitués snot dpibneoslis à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les dirtos peevunt être déblocués de manière anticipée dnas les ctnoondiis définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fhice d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les ditros constitués au poifrt des bénéficiaires peuenvt être eeelociplmentnt liquidés aavnt l'expiration des délais fixés au pimreer alinéa de cet aciltre et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 snot les saniuvts :

1° Le maagrie ou la cinolocsun d'un patce ciivil de solidarité par l'intéressé ;

2° La nacasnise ou l'arrivée au feoyr d'un ennaft en vue de son adoption, dès lros que le fyeor cpmtoe déjà au monis duex etafnns à sa chrage ;

3° Le divorce, la séparation ou la dotsulioisn d'un ptace ciivil de solidarité lorsqu'ils snot arostsis d'une covontnien ou d'un jneegumt prévoyant la résidence helbtluiaie uunique ou partagée d'au moins un ennfat au dcmiiloe de l'intéressé ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coinjot ou de son pnrrretiaae lié par un ptcae ciivil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sliaoce ou est ruocenne par décision de la csiimoosm des drotis et de l'autonomie des peneosrns handicapées, à cooitidnn que le tuax d'incapacité aegnttie au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité pfenoenilrssole ;

5° Le décès de l'intéressé, de son coinjot ou de son ptarnaerie lié par un pctae ciivil de solidarité ;

6° La rputrue du crtanot de travail, la catssieon de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du madnat social, la petre du stuatt de cijonont cluotlobaerar ou de cijoonnt associé ;

7° L'affectation des soemms épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son coinjot ou son parinretae lié par un pacte civil de solidarité, d'une etirrespne industrielle, commerciale, asanrlaite ou agricole, snot à tirte individuel, snot suos la frmoe d'une société, à coiotidnn d'en eercexr eviemntecefft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une attrre pfooesrin non salariée ou à l'acquisition de parts saociels d'une société coopérative de protiduch ;

8° L'affectation des smomes épargnées à l'acquisition ou aeieggssandrmnt de la résidence pipacnrile eparnomtt création de sraucfe hbabtliae nulovlee telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la cirntooutschn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmires de cisornnue ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsieme en état de la résidence picinralpe endommagée à la siute d'une cstaoparthe nllaetre rnoneuce par arrêté ministériel ;

9° La stuatiion de steruneeemntdt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur damedne adressée à l'organisme gieornaistne des fdnos ou à l'employeur, snot par le président de la cssomoiimin de sumntenreedtet des particuliers, snot par le jgue luogsre le déblocage des dtiors paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé.

Article 8 - Information collective et individuelle En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

8.1. Inifraomotr cvcltoilee

Les salariés snot informés du présent dspiooitf de ppciiarotian par tuot myeon à la cncvaoenne de l'entreprise (affichage, intoerin sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chuqae année et dnas les 6 mios sntviaus la clôtüre de l'exercice préalable au vesermnet de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personel concernée ou à défaut à une csmisioomn spécialisée créée par l'employeur un roarppt cotnrpmoat nteomnmt les éléments searvnt de bsae au ccalul du maotnnt de la potiicpairtan puor l'exercice écoulé asini que des ictnainodis précises sur la gsteion et l'utilisation des smeoms affectées à ctete réserve.

8.2. Ifomniatorn iueiidvldne

Le cehf d'entreprise reemt à caqhe salarié, au moemnt de la msie en pclae du présent acrocd et lros de la cscoolunin du ctoant de taarivl un « lievrt d'épargne srlalaaie » présentant les dtisfpsiios d'épargne srlalaaie proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, dnas les 6 mios qui sinvuet la clôtüre de l'exercice, une fchie dttiincse du btliuen de siarlae indiquant (1) :

- ? le mntonat toatl de la réserve spéciale de piitpcariotan puor l'exercice écoulé ;
- ? le mannott dnot il puet dedanmer en tuot ou ptriae le vsemement ;
- ? le délai dnas lqueul il puet feuomlr sa dmaende ;
- ? le mntoant des dtiors attribués à l'intéressé ;
- ? le mannott de la CSG et de la CRDS, et le régime soiacl et fcasil de ces dorits ;
- ? l'organisme aqueul est confiée la gstoien de ces drotis ;
- ? la dtae à lulelaqe ses ditros seornt négociables ou eiebgilxs ;
- ? les cas dnas leqeluss ils pneveut être eneieoxtpmencnellt liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai.

La fiche d'information puet être rmseie par vioe électronique suos réserve d'avoir rclilueei l'accord des salariés concernés.

Enfin, un état récapitulatif diot être rimes au salarié à son départ de l'entreprise ianqudnit la nuarte et le mntoant de ses avoïrs, aisni que toute iotirnoafmn cacrnnoent la disponibilité et le tferarnt éventuel des sommes épargnées vres le paln de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frais de tuene de cptome snot pirs en cgrafe par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lirevt d'épargne salariale.

(1) *Alinéa étendu* sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3323-16 du code du travail. (Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Article 9 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place dans le cadre du présent accord, les entreprises sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) les éléments relatifs :

? l'application de l'accord dans les entreprises ;

? ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans les entreprises. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette durée d'application ne pourra être inférieure à deux exercices ;

? si l'entreprise décide de réviser les modalités de calcul ou de répartition différentes du présent accord, conformément aux dispositions du troisième alinéa du préambule, elle dépose un accord d'entreprise, en lieu et place des modalités de l'article L. 3322-6, ne renvoyant que ces clauses, à la DIRECCTE.

L'entrée en vigueur d'un accord de branche mis en place au niveau de l'entreprise, en lieu et place des dispositions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de branche par une entreprise, cette dernière devra en informer l'organisme de représentation des salariés du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Article 10 - Différends. – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Article 11 - Durée de l'accord. – Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son entrée en vigueur dans les délais.

Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à accroître les salaires à l'expansion de l'entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique économique d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure facultatif. Les entreprises peuvent toutefois mettre en œuvre une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord liée à ses résultats et/ou perspectives et répondant toutefois aux

Il sera déposé au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la loi relative au statut du négociant de l'ameublement. (1)

(1) *Alinéa étendu* sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord a pour objet le développement de la branche du négoce de l'ameublement.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les dispositions du présent accord sont mises en place en place un régime de branche d'application facultative mais détachée en cas d'application volontaire des entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la branche (moins de 50 salariés), ou dans les cas où les entreprises qui souhaitent le seul et qui souhaitent appliquer le droit de branche.

Ce dispositif peut aussi s'appliquer à celles des entreprises qui ont déjà un accord de branche dans le secteur de l'ameublement.

Les entreprises peuvent aussi opter pour des modalités de calcul et de répartition différentes, sous réserve du respect de la procédure prévue à l'article L. 3322-6 du code du travail et des dispositions de l'article D. 3323-2 du même code, notamment en optant pour une répartition égalitaire plutôt que proportionnelle.

La présente est obligatoire à partir de 50 salariés, calculée dans les conditions de l'article L. 3322-2 du code du travail et dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.(1)

(1) *Alinéa étendu* sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-2 et L. 3323-3 du code du travail. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Les dispositions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

? pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

? pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une proposition directe de l'intéressement par l'employeur précisera dans un document les termes de l'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette disposition devra intervenir au plus tard avant la fin du 5e

mios de l'exercice au cours duquel le présent article est mis en place.

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, dirigeants généraux) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent article est fonction de la performance du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N-1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans la période de référence suivante :

? les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, s'agit en outre de tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;

? les chefs d'entreprise et les présidents, dirigeants généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;

? le conjoint du chef d'entreprise d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

? les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, conclus aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière égale et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux moitiés de répartition ci-après(1) :

Répartition égale pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est égalitaire, calculée au prorata du temps de travail (y compris heures supplémentaires et complémentaires) pour les salariés à temps partiel. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel =

50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versés aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence
× montant annuel individuel du salaire brut

Les salariés pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire compris dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).(2)

Pour les stagiaires et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond prévu ci-après.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait exercé son activité professionnelle (art. R. 3314-3 du code du travail). Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, primes, surcharges, etc.), le salaire annuel moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des avantages liés aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation du personnel, etc.).

Le montant de la prime d'intéressement individuelle versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 5 sont étendus comme s'il s'agissait d'une répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires d'une part et au temps de présence d'autre part, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail par décision du dirigeant (ou des organes de direction) pris au titre de l'exercice clos.

Article 7 - Versement de la prime En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul individuel de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans préjudice de déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle reçue au moment de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter : ? pour un versement immédiat de sa prime, au cas où celle-ci

srea déclarée dnas ses rveneus ipebmoslas ;
? puor le vrseemnet de tuot ou pirate de cttee pmire au paln d'épargne mis en plcae dnas l'entreprise. Dnas ce cas, le vmserent sur le paln d'épargne de la pimre ne sptorupera pas d'impôt sur le rvneeu ;
? à défaut d'option, le vremenest srea affecté au fdons sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il srea procédé au vemrneest de la pimre d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

9.1. Iomtrnfaion collective

L'existence de l'accord ou soeln le cas de la décision unilatérale, drvea être affichée dnas les loucax de l'entreprise, ou diffusé sur iennrtat si ce dtiisoipfs existe.

Une iaftnromoin clvtiecole sur l'application de l'accord est en oture assurée dnas les coondiitns définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

9.2. Inoofratimn individuelle

Le chef d'entreprise remet à cauqhe salarié, au mmneot de la msie en plcae du présent arccod et lros de la cicolosunn du cnoatrt de taavrl un « livret d'épargne slailrae » présentant les dtipsioifss d'épargne saraalile proposés par l'entreprise.

En outre, une fhcie dittncsie du btliueln de pyae est rismee à chaque bénéficiaire lros du veesmrnet de l'intéressement en iiquadunt :

- ? le mntnoat gboall de l'intéressement ;
- ? le mttnaot moyen ;
- ? le mnanott des driots attribués à l'intéressé ;
- ? les mantnots de la CSG et de la CRDS.

La fhce d'information puet être riesme par voie électronique suos réserve d'avoir reiulelci l'accord des salariés concernés.

Une annexe rpelplae également les règles esetnellises de ccalul et de répartition tlele que notifiée à la DIRECCTE.

Enfin, un état récapitulatif diot être rimes au salarié à son départ de l'entreprise iindnuagt la nuarte et le mnatont de ses avoirs, ansii que toute iaiomforntn conanrcent la disponibilité et le tnfesrt éventuel des somems épargnées vres le paln de son nuevol employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les faris de tnuée de cmtope snot pirs en cahrgé par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le leirvt d'épargne salariale.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Si un salarié vnaiet à qituter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé tutoe smome due au trite de sa présence sur une période de référence donnant leiu à vesemnet de pmrie d'intéressement, l'entreprise lui fiat piarnevr le mtnonat de sa pmire d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouavit être atneitt à l'adresse indiquée, l'entreprise tredainit à sa dspitiosioin les smoems dues, pndaent 1 an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la prime tlee que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise rerrevsea le mnoantt de la prime sur un cmtpoe overut au nom du salarié auprès de la Cassie des dépôts et consignations, où le salarié pariourt l'exiger padnent un délai de 30 ans.

La ntoe d'information prévue à l'article 9 srea rmiese aevc le sdole de tuot compte.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, les représentants du pnenreosl concernés sornet informés et consultés sur le fncntnonomeiet de l'accord d'intéressement lros de la ctatliuononrn sur la suotaitn économique et financière. Ils vérifient ntmaonemt l'exactitude du clcaul et des modalités de

répartition de l'intéressement.

Lorsque dnas l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commsiiosn ad hoc cnoeapmrt des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, diot être msie en pcale puor asseur le sviui de l'application de l'accord.

Article 12 - Différends. – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

En cas de liitge cconnrenat l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls prncoihae réunion de l'instance de représentation du pseonnrel concernée ou de la csimmosoin ad hoc, en vue de tureovr une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté dnvaet les tirubanx de l'ordre jiciudirae sloen les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Article 13 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent acorcd est clocnu puor une durée indéterminée. Il pernrda eefft le peiemrr juor du mios suianvt son exietsnon à ineievnrtr dnas les mlueirles délais.

Il srea déposé au secrétariat du gfevre du ceoisnl de prud'hommes de Prias et auprès de la dcoreiitn des rientalos du tvairal conformément aux dtiisopons des aierlcts D. 2231-2 et sativnus du cdoe du travail.

L'extension du présent acrcod srea demandée conformément aux diooisntpss des atlcies L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accrod porura être révisé ou dénoncé conformément aux alrtceis 3 et 4 de laitde cvoitnneon clcvtleioie du négoce de l'ameublement. (1)

Au puls tard, au 31 décembre 2020, les paeirnrteas suicoax enriexnaomt :

- ? le nombre d'entreprises anayt appliqué le présent acrcod à pritar des éléments coeutnns dnas le rrapopt de bhrance ;
- ? les mndtifcaiois éventuelles à atrpoper au présent accord.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsceet des dotiinpioiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivaarl et de l'application combinée des dssniootpiis des aricelts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jipeusudrrne de la Cuor de coitassan précitée.
(Arrêté du 7 sbmrteepe 2018 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent acrcod est un accord-cadre cnclou dnas les ctindoions de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, destiné à feaitlicr la msie en place, dnas les eerpitenrss qui le souhaitent, d'un accrod d'intéressement en aipcpatolin des alcties L. 3311-1 et snautvis du cdoe du travail.

Les parrenaetis suaicox aaynt participé à la négociation du présent acrcod snuthoeait rplaeper que si elels svicsorenut à la msie en pacle d'un acrcod d'intéressement cnoclu au nevaiu de la branche, au pifort des salariés, c'est d'une prat en considération d'un dpisitiof sifsfenumamt lbiisle par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une pimre d'intéressement significative.

L'accord envisagé met en ?uvre un intéressement aux résultats anleus de l'entreprise et aux permanfroces de l'entreprise aevc répartition, enrte les bénéficiaires, à la fios prlniopotrneloe aux seiarals et uniforme.(1)

Conformément à l'article L. 3312-4 du cdoe du travail, la pimre d'intéressement versée ne porura se stuuisbter à acuum élément de rémunération en vgiuuer au monemt de la msie en place de

l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent saisir aux autorités compétentes à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.(2)

(1) *Alinéa étendu comme applicable une répartition de l'intéressement personnel aux salariés d'une part et au temps*

Accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO,

Article 1er - Instance concernée
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

La protection est accordée aux salariés des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations patronales représentatives, par accord aux réunions de la CNPPI à raison de leurs participations par l'organisation syndicale représentative de salariés et trois par l'organisation patronale représentative.

Cette protection ne pourra concerner qu'un seul salarié par entreprise pour chaque syndicat représentatif au plan national.

Article 2 - Condition de la protection
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Pour prétendre à la protection ci-dessus, l'intéressé doit avoir 18 ans et justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans une entreprise de la branche telle que définie par l'article 1er de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Cette ancienneté s'apprécie au cours des 5 années précédant le mandaté par l'organisation syndicale mandante.

Article 3 - Mandatement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les mandats donnés par les organisations syndicales représentatives de salariés ou patronales doivent être adressés à la FNAEM par lettre recommandée avec avis de réception. Ce mandat doit être renouvelé après chaque publication des arrêtés de représentativité. En conséquence, les organisations syndicales concernées procèdent à cette formalité pour la première fois dès la publication des arrêtés de représentativité 2017.

Article 4 - Information de l'employeur
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante. Cette information sera faite par lettre recommandée avec avis de réception précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CNPPI de branche.

Article 5 - Contestation du mandatement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Accord du 17 janvier 2018 relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le

de présence d'autre part, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.
(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

(2) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-1 du code du travail.*
(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Lorsque l'employeur aura conclu selon les modalités définies à l'article 5 ci-avant du présent accord un salarié de l'entreprise, la conclusion éventuelle d'un accord dans les conditions de l'article L. 2143-8 du code du travail.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Dans le dernier semestre de la seconde année d'application du présent accord, les entreprises souhaitant saisir l'opportunité de son exercice à d'autres moments de l'année pourront créer des postes au niveau de la branche.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les parties au présent accord considèrent que son contenu et la portée qu'il aura sont particulièrement adaptés à la représentation au sein de la branche des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Durée de l'accord, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2018 sous réserve de son existence à cette date.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra également être dénoncé à tout moment.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Par le présent accord, les parties ont souhaité affirmer la nécessité que les entreprises à la CNPPI issue de l'avenant à la convention collective du négoce de l'ameublement du 24 février 2017 poursuivent leurs mandats dans les conditions qui ne soient pas susceptibles d'affecter par ailleurs leur carrière professionnelle. L'engagement pris par ces entreprises au service de l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche a en conséquence de leur assurer une participation siramie à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux dispositions de l'article L. 2411-3 du code du travail.

dimanche Dordogne

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et autres établissements de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Dordogne.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord s'accordent que le repos dominical respecté 46 semaines par an, les années comprises 52 dimanches, et 47 semaines par an, les années comprises 53 dimanches.

La présente a pour effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermetures sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Les parties signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- ? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- ? le premier dimanche des soldes d'été ;
- ? le dimanche précédant la rentrée scolaire ;
- ? le deuxième dimanche du mois de novembre ;
- ? les deux derniers dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un salarié non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les dispositions au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, passées consécutives ou consécutives consécutives dans la mesure où la durée effective de travail ne puisse être inférieure à 5 heures (dans la limite des heures d'ouverture de l'établissement).

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé pendant deux semaines consécutives par an.

3° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une période de repos de 100 % des heures travaillées dans la mesure où la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait. Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double

de la rémunération ramenée sur une base mensuelle des 12 derniers mois de travail hors jours exceptionnels. Ces salariés travaillant sur la base du volontariat et sont prévenus au moins 1 mois à l'avance.

4° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensatoire équivalent aux heures travaillées le dimanche et à perdre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

5° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

6° Les jours habituellement à une durée minimale de 24 heures consécutives consécutives s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces dispositions ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Chacune des parties signataires, conscients de l'importance des enjeux de continuité de service et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à s'entendre par les moyens les plus appropriés les uns vis-à-vis des autres pour ne pas recourir à la fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Une commission de suivi est constituée.

Elle est composée des représentants des parties signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant élu de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Dordogne.

La DICTREE de la Dordogne est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions de travail des entreprises, d'une part, ont respecté les obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. À cette occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux membres de la commission un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de limiter de nouvelles dettes dans la mesure où la norme fixe des obligations aléatoires ou de toute évolution de ses attributions dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification de la commission est soumise au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pourra être adressée à la DIRECCTE de la Dordogne.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus

diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent accord sera notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Périgueux.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Les parties signataires, ci-dessous désignées, qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical

Accord du 19 janvier 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Landes

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UD CGT ; UD CGT-FO ; UD CFDT,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord s'applique au champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département des Landes.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de bénéficier de dérogations à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical soit respecté 47 jours par an, les années canotées 52 dimanches, et 48 jours par an, les années canotées 53 dimanches.

La partie patronale s'engage à demander au préfet des Landes, à l'effet de ce dossier, les dérogations ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Les parties signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

de s'assurer de l'équilibre de la société française :

- ? des motifs religieux ;
- ? un héritage culturel et historique ;
- ? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- ? la satisfaction de la clientèle ;
- ? la promotion de la vie locale et régionale ;

Considérant que le respect du repos dominical des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des arrangements différents selon les circonstances ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et de fait, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Le présent accord annule et remplace tous les précédents accords du 6 juillet 2004.

- ? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- ? le deuxième dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël ;
- ? le premier dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël ;
- ? deux autres dates déterminées par les parties dans le cadre de la consultation de suivi prévue à l'article VI du présent accord, sous la réserve d'un avenant à cet accord. À défaut d'avenant déposé en préfecture avant le 1er décembre de chaque année, ces deux autres dates seront :
- ? le quatrième dimanche du mois de novembre ;
- ? le troisième dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Un salarié non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les dispositions au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, peu importe les heures ou les jours travaillés.

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux jours consécutifs par an.

3° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées dans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au tiers de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait. Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors exceptions. Ces salariés devront être payés sur la base du salaire normal et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

4° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensatoire équivalent aux heures travaillées le

dchiname et à pnrerde dnas les 15 jrous qui précèdent ou qui sinuvt le dahmcnie travaillé.

5° Il est itenirdt d'occuper puls de 6 jrous par sanieme un même salarié.

6° Le repos hdioamradbee a une durée mianmlie de 24 heeurs consécutives aaulxleqes s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces cpenertroitas ne se cumule pas aevc celles aaynt le même oejbt en vgiueur par acocrd de bacrhne ou d'entreprise. Sleue la puls fraoalbeve s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Chacune des ootiigasnrnas signataires, cinoncuave de l'importance des enjueux de cnitdnoios de taaivrl et de cncrcournee layole ernte entreprises, s'engage à sinteour par les mnyeos les puls appropriés les antcois vnsiat les eertneirspis ne rptctnsaet pas luer otoligbain de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Une comiisosmn de sivui pairrtiae est constituée.

Elle est composée des représentants des ootasiannrigs sergtinaais du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant lcoal de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maoin des Landes.

La DICERTE des Ldneas est invitée à pitpaiercr à ces réunions.

La cismmioon se réunit au minos une fios l'an et enxmiaie les coditnions dnas leelqeluss les entreprises, d'une part, ont respecté luers ontioigbals de fmurreete dominicale, d'autre part, ont appliqué les csuelas de l'accord aux salariés concernés. A ctete occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le cconuos de la DIRECCTE, présente aux oanniogristas secaildnys un blian d'application du présent accord.

La comsismoin puet également être amenée à dtuiescr des périodes d'ouverture aifn de cioishr de neeolulvs detas dnas le carde du nmbore fxie des dmhenaics auelnns ou de tutoe évolution de ses autres dsoisntoiips inleiatis dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute moiciatfodin dreonna leiu à un aneanvt au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent arcoed est clcnou puor une durée indéterminée. Il puorra être révisé à tuot mmneot à la dmdneae de l'une des pairets syndicales.

Il prroua être dénoncé à tuot mneomt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des ptaiers signataires. La dénonciation srea effectuée par lrtete recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la dricteoin générale du travail, svcreie dépôt,

Accord du 6 février 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche Maine-et-Loire

39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15. Une cpioe puor iantioorfmn srea adressée à la DERCCTIE des Landes.

La lrtete de dénonciation frea cirour un délai de suirve de l'accord de 12 mios à cmoept de l'expiration du délai de préavis pnneadt lueqel l'accord rtseera en vigueur. Pdannet ce délai, une négociation drvea s'engager à l'initiative de la prtiae la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accord srea notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msioan à l'ensemble des oaagnirisnots scalenidys représentatives.

Il srea déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moasin auprès de la drcrtioein générale du travail, sircvee dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15 et au gfrede du cioesnl de prud'hommes de Mont-de-Marsan et au gffree du coneisl de prud'hommes de Dax.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Les pearits signataires, cceinseonts des nrumbex euejnx qui s'attachent au recespt du roeps domcinail et du ropes hebdomadaire.

Considérant que le rpsceet de la règle du rpoes diioacmnl preemt de srgudaeaver de noreumbx équilibres de la société française liés à :

- ? des mtoifs reeiuglix ;
- ? un héritage culteurl et hursitioqe ;
- ? le nécessaire miiatnen de la cohésion scoaile ;
- ? la seguvaarde de la cluele flaaillme ;
- ? la ptootormn de la vie aavsvtsiioe et spovirte ;

Considérant que le rpeest du piirpcne du repos docaiminl citostune à la fios une règle pctcrtioree des salariés et une ctoidnon du mnaetiin d'une ccocrunerne laloye ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sriafisate les bneois eneslsteis de la pooapltuin le dmhcnaie et de mnatiiner une cetnaie vie scaloie et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aitrlecs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du traival qui penevut iudnre et légitimer des tareitnetms différents selon les pniesorsofs ;

Considérant enifn cette dérogation de dorit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de crlnouce le présent arcoed dnas le crade des disonisopits de l'article L. 3132-29 du cdoe du tvairil vasint à onegsriar le nbmroe et le cneladerir de dmieachs travaillés, et à définir les coiteartenrps soeiacls iieundts par les queqels dérogations au repos dominical.

Le présent aoccrd alnnue et rmlcapee tuos les précédents dnou cleui du 29 ocobtre 1981.

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CGT-FO ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent accrod cneocnre les entreprises, établissements, mansagis et puls glenebalmot tetuos sraeufcs de vntee aanyt

puor activité le comocere de détail de l'ameublement, de l'équipement de la miaosn et d'articles de décoration, alinaqupt la CCN du négoce de l'ameublement ICDC 1880.

D'une manière générale, le présent aocrd cnrceone tuos les cemecmros de détail comips dnas le cmahp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jeullit 2002, sur l'ensemble du département du Maine-et-Loire.

Les erstieneprs attrenit l'attention de lrués piatatsreers et sous-traitants innvatneret également le dnihmace sur les ccttrrieoapns octroyées au trvaail dioaimncl dnas cet acorcd et les iiectnt à s'en rapprocher.

Article 2 - Fermetures dominicales *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

Après avior constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du taavrl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tavaril pmreet aux établissements de ccmmoree de détail de l'ameublement de poouvoir de plien doit déroger à la règle du reops dominical, les prietas au présent accrod soehatuint que le rpoes dicinoaml snot respecté 49 dhamnceis par an, les années cmnatopt 52 dimanches, et 50 dehmcinas par an, les années cpmttoant 53 dimanches.

La priate la puls dnltiigeé srraiaa le préfet du Maine-et-Loire, à l'effet de cnrocaesr les doinistposs ci-dessus par un arrêté de fuetmrree pirs sur le feedonmnt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates et heures d'ouverture *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

Article 3.1 - Dates d'ouverture *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

Les oaiisoartnngs signataires, représentant l'ensemble de la peosfrsoin du meuble, s'engagent à firae rpseteerc le cadeirenrl d'ouverture svianut par les migannass qui décideront d'ouvrir :
??le peermir dhcimane des sodels d'été ;
??les duex dcianmehs de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne purora être sollicitée sur la bsae d'un autre ailtcre du cdoe du travail et à qqeule ttire que ce soit.

Article 3.2 - Heures d'ouverture *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

Les erestpeinrs ne puroront deednmar à lrués salariés de traveliar aavnt 9 heuers les dmhaiecnis ouverts.

Lorsque le dacmhnie oervut est une vlilee de juor férié, l'heure de ftmrreee des erinteepsrs ces danhmecis est fixée au mimaxum à 17 heures.

Les ptaiers sageatniris rpanplleet que les eetsrepnrns dnovet pdrnee tuoets les meesurs nécessaires puor preeetmte aux salariés tiralalanvt le damnhice d'exercer pneleelmenrosnt luer driot de vtoe au titre des srntucis nuiaatnox et loacux lqrusoe ceux-ci ont leiu un dhnacime d'ouverture. Les hiorears de tavrial des salariés concernés denvrot être adaptés aifn que les salariés pssniuet ecexerr pnnremsolenelet luer droit de vtoe avant ou après luer prettsiaon de travail.

Article 4 - Volontariat *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

Principes. ? Organisation. ? Renonciation

Ne prnuorot tielalarvr le dnmiachce les jeenus de minos de 18 ans.

Un sgiaritae ou un antteppi ne proura être présent le dimanche.

Seuls les salariés vronoeitals prnuorot talaiavr le daimhcne dnas le crdae du présent accord.

À cet effet, un cirruoer ou un corierul d'appel au vantorlaiot srea adressé à chuae salarié (à l'appui du doenmuct annxee ci-joint) y crmoips cdare ou anegt de maîtrise. Il relaprlepa le pprniice du volontariat, les cioitonnds de rémunération et de rpeos et monniertena la plicatnoifan aenunlle des dchieamns concernés puor l'année suivante.

Il srea envoyé 6 smenieas au minos aavnt le pmeerir dihnacme qui srea oervut l'année suivante.

Chaque salarié vlrooanite iuedrinqa par écrit, dnas le délai d'un mios à cpometr de la réception de ce message, les dmcehanis puor lqeselus il srea volontaire. Le salarié qui se srea porté vtoilonrae bénéficiera d'un dirot à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, cerocnannt les dneiamhcs rtnastes puor leelquss il s'est porté volontaire, suos réserve de recetespr un délai de prévenance d'un mios avant le dhcamine suivant, snas qu'il ait à jiteifusr de motif, et snas que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dnas le cas d'événements fuaimailx tles que définis par l'article 38 de la ceonvionnt ccelivltoe du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le reufs de tlaevavrllr le dinmache ou la rnnteoociian de trleilaavr le dnciahme ne ctnitosue pas une faute, et ne puet friae l'objet de pression, chantage, sanction, matouitn ou licenciement.

En tuot état de cause, en cas d'un nombre de vriotloaens iftufisasnns puor pmtrreete l'ouverture de l'entreprise, il ne proura être fiat aucne pesirosn sur les salariés, de queleque manière que ce soit, puor les iitnecr à se proter volontaires.

Article 5 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche *En vigueur non étendu en date du 2 août 2018*

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les ctoranrtieeps au tviaarl du dhicacme des salariés snot ansii définies :

1° L'amplitude de la journée de taavrl le dmhcinae est limitée à 9 heures, peauss clrtculteoans ou cnilvoneentnos cipmersos ; tuos les salariés vtalionreos pouornrt dnoc tivlaalerr des demi-journées complètes.

Pour les misangas resntat ouvrtes en continu, la pasue méridienne ne puet être d'une durée supérieure à 1 h 30.

2° Puor les salariés rémunérés esneimcxleuvt solen un sialrae fixe, oture la rémunération du nrombe d'heures effectuées le juor cdrnoeprsoant et le cas échéant les mrtaionajos puor hurees supplémentaires, cqhae huere effectuée crouemptoa en plus, une mjaiooatrnl particulière égale à 110 % du tuax hrarioe du sirlaae convneiotnenl de bacrhne (hors prmie d'ancienneté) cdrnnsepaorot à la coiciatilssafn de l'intéressé ;
? puor les salariés rémunérés toamnleett ou prteneemilalt à la cmsisomoin ou au rendement, à la rémunération coeapsrnnrdort au salriae noeralmennt dû puor l'activité aicolmcpce le dimanche, s'ajoutera puor caqhue hreue travaillée une moaojraitn carnneopsodrt à 110 % du tuax horriae du sraaile cotineoenvnll de bchnrae (hors pmire d'ancienneté) crpoasdoenrnt à la cssailcioaitfn de l'intéressé ;
? puor les salariés aanyt cconlu un foiraft jour, dnas le cdare des dsintisopios de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces drenreis bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22 du slairae mseunel cviotonenennl de barcnhe (hors pirme d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Cuqhae salarié privé du roeps hmroiddabae diot bénéficier d'un reops équivalent aux hueers travaillées le dihanacme et à prrnede dnas les 15 jorus qui précèdent ou qui svinuet le dcihnmae travaillé. Lros de l'expression du volontariat, chque salarié puet farie prat de ses shaituos en ce qui cceornne le juor de la smniae destiné à relacmepr le rpeos dominical. L'employeur cnmfrie le cas échéant sa réponse.

4° Il est ireitndt d'occuper puls de 6 jrous par saimene un même salarié. Puor rappel, la seaimne de taiavr débute le lundi.

5° Le repos hiarmdaedobe a une durée mamiinle de 24 hueers

consécutives auueqlllexs s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié voitlotane diot farie apepl à un piosresnofenl puor la gdrae de ses efnntas à cgrhae de moins de 15 ans, ou un eannft handicapé à cahrgé de moins de 16 ans, les fiars de gdare ainsi engagés le dmnchaie concerné sronet indemnisés par la msie en pcalé d'un système de chèque emopli siecrve usreeivnl préfinancé. Ce chèque d'un mnontat de 10 ? par huere travaillée par le salarié vnolrtoiae le dnicmhae srea pirs en cgarhe à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la liitme de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mretta pas en palce ce dpostiisif CSEU purora oetpr puor la pirse en cghare decrtie de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par hreue de garde égal à 5,50 ? dnas la limtie des hurees travaillées du salarié le dimanche, et dnas la liitme de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés pnororut denademr à bénéficier d'une pisre en charge de lreus frais de cunrraabt dnas les ciodonntis ceialmvuts steaviuns : lros de luer déclaration de vaonrilatot en se pronatt vetaniolors puor co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise nvilaralat le(s) même(s) dhacmneis ; en jaiongnt à cette déclaration la crtae girse d'un véhicule à son nom ; dnas la limite de 1,15 x le tarjet hiabteul du salarié cituououevr aller-retour (nombre de kilomètres x 1,15 x barème fiacsl aennul des frais de curbnarat en eruos au kilomètre pcuaorru prau au Blelutin ofieifcl des fnneacis publiques) et dnas la limite de 200,00 ? par an ; en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le diacnmhe concerné.

8° En cas d'élections un dnihmcae travaillé au ttrie du présent accord, l'employeur derva pttmreee à tuot salarié d'accomplir son divoer électoral. À cet effet, le salarié dseoripsa de duex heerus d'absence rémunérées.

Chacune de ces cpoetirrtinas ne se cumule pas aevc celles anyat le même oejbt en vugeiur par acrocd d'entreprise. Sulee la puls fraobalve s'applique dnas ce cas.

Article 6 - Autres mesures

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Par ailleurs, les entesrerpis du stecuer du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maoisn s'engagent à dsfieufr cquahe année une itminforaon auprès de tuos luers salariés sur le CPF (compte prsoennel de formation).

Article 7 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Chacune des oagsorntinais signataires, cicnuvoane de l'importance des eneuxx de coiondtnis de taviral et de cnecocnrure lyaole etrne entreprises, s'engage à suneitor par les moneys les puls appropriés les atncios vniast les eripsetners ne rpecnetast pas luer otolabgiin de furretmee ou les mreuess d'accompagnement du présent accord.

Les eptnsreiers gntnareissat à oranisegr une facilité de ccantots entre les otrniaigsnaos sedlinacys stairgaens et lures salariés.

Article 8 - Commission de suivi et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Une cmiosmoisn de siuvi piritraae et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des oasintgiraons sagietniars du présent accord.

1° Dnas le cdare de sa misison de suivi, la cosmmsiion se réunit à la ddnamee des ptirae sgaaintires du présent acocrd et emianxe les cdoiiontns dnas lsuqeelels les espriernets d'une part, ont respecté luers ogbantilios d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les ceuslas de l'accord aux salariés concernés.

À cttee oacsiocn la cahbrme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masion du Maine-et-Loire, aevc le coocnrus de la DIRECCTE, présente aux onrtanasoiigs sydcinales un blian économique et socail du

présent accord.

La comsisiomn puet également être amenée à dusiectr des périodes d'ouverture aifn de cohsiir de nevolleus dtaes dnas le cdare du nbmore fxie des dmcaiehns annuels, et de les poeprsr puor révision de l'accord.

Toute mfoiiadtocon droenna leiu à un aeanvnt au présent accord.

2° Dnas le cadre de sa msiosin d'interprétation, la csoiismomn siisae par ttoue orstgiaiaonn sdcnalye ou par la DIRECCTE, par ciourerr ptsoal ou électronique à la chbrmae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoain du Maine-et-Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 9 - Durée. – Révision

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent acrocd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il puora être révisé à tuot monemt à la ndaeme de l'une des praties syndicales.

Il purora être dénoncé à tuot menmot aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des ptareis signataires. La dénonciation srea effectuée par letre recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès du préfet du Maine-et-Loire, 9, palce Michel-Debré, 49100 Angers. Une copie puor ioinormfatn srea adressée aux onrtnaasogis slndaiyces srntigaeais du département du Maine-et-Loire, à la DCEICTRE du Maine-et-Loire, 12, rue Papiiau-de-la-Verrie, 49000 Angers, et à la dcoreiitn générale du travail, svciree dépôt, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.

La ltrete de dénonciation frea crouir un délai de sivrue de l'accord de 12 mios à cpeotmr de l'expiration du délai de préavis pnednat leeuql l'accord rsterea en vigueur. Pndneat ce délai, une négociation dvera s'engager à l'initiative de la ptraiie la puls diligente.

Article 10 - Publicité. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent aocrcd srea notifié par la chrmbae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moiasn du Maine-et-Loire à l'ensemble des oistgaonnairs seandciyls représentatives.

Il srea déposé par la crbahme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoain du Maine-et-Loire auprès de :

??l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DCTRIECE des Pyas de la Loire, 12, rue Papiiau-de-la-Verrie, 49000 Agens ;
??la dorctiein générale du travail, screvie dépôt, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piar Cdeex 15 ;
??au gfrfee du ceosnil de prud'hommes d'Angers, 18, rue Prebaudelle, 49100 Aegnrs ;
??au gffere du ceionsl de prud'hommes de Saumur, place Saint-Michel, 49412 Suuamr Cedex.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Les ptareis signataires, cecestnnois des nerobmux enuejx qui s'attachent au repest du ropes dmcnioial et du reops hebdomadaire,

Considérant que le rcespet de la règle du rpoes doiniacml pmreet de saudgeevrar de nmboruex équilibres de la société française liés à :

??le nécessaire miainetn de la cohésion slicaoe ;
??la sevguadrae de la culelle falmiilae ;
??la pootrmin de la vie aaciosvtise et siovrtpe ;
??un héritage curulet et hriiutqsoe ;
??des mfoits riluieegx ;

Considérant que le rcseep du pcripne du rpoes docamniil ctnsotuie à la fios une règle ptcoriercte des salariés et une

cionoditn du meinaitn d'une crencncruoe laoyle ;

Considérant, d'autre part, le suaihot des esepirtnes de srfaitaise la clientèle le dchmanie et de maëinintr une cateinre vie sloiace et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dorit des actrelis L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du trvaail qui pevunet idiunre et légitimer des tmnetraetis différents sleon les professions.

Les oasitairnngs senyadcils de salariés rellpepant qu'ils ne snot pas fraovalebs à la généralisation du taravil dominical. Le roeps hmaaebddorie est en efeit donné le dhmaince suos réserve des dioinpstisios légales qui ptrmeetent d'y déroger ;

Considérant eifnn ctete dérogation de doit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales, ont estimé nécessaire de clcunroe le présent arccod dnas le crdae des dspionitsios de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical Ile-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	UE 35 ; CPME 35 ; U2P 35 ; CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CTFC ; CFDT 35,

Article - Préambule

Le présent arccod est cconlu puor une durée déterminée. Il pnrreda efeit à coemtr du 1er sebprteme 2018 et jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2018

Les prteias signataires, cnsnetcoeis des nembruox ejneux qui s'attachent au rpsceet du rpoes dnmicaiol et du reops hebdomadaire,

Considérant que le rcpsceet de la règle du ropes dniamcol pmeert de sauredvegr de nbmouex équilibres de la société française liés à :

Avenant du 15 mai 2018 modifiant l'article 11 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; FS CFTC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent aorccod est abcipallpe aux eietrsrseps et salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la cvoteoninn covlctleie de négoce de l'ameublement tel que défini par son arclite 1er.

Article 2 - Modalités d'indemnisation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Dans l'article 11 de la conionvten collective, le chffrie 6,5 est remplacé par le crhffie 7 et le cirhffe 26 par le cirffhe 30,5.

C'est dnas ce ctetoxne que les peirats se snot rapprochées aux fnis de négocier le présent aroccd ctolceif territorial, aifn de girnaatr aux salariés renvaelt de son camhp d'application trllaivanat le dimanche, le bénéfice de dotirs spécifiques et de cinaeetrotps équilibrées, tuot en gintranasat le puls scrit volontariat.

Les piaetrs sigaaertins réaffirment luer aemhcentatt au meitnian du pprncie de rpoes dicmonial et la nécessité de préserver la vie slacioe et faialmile des salariés.

Enfin, elets seluiognnt luer ahctamnteet au volontariat, qui iimluqpe que sules les salariés anyat donné un arccod écrit non équivoque pienssut être amenés à treaailvr le dimanche.

Afin de cniclieor ces différents impératifs, les piatres sgiearniats snot cnuevos d'instaurer les doiposnsitis qui suivent, qui ne se lieitmnt pas à définir des cnsnsipmoetaos salariales, mias intègrent la qteiousn de l'ouverture dmcanoliee dnas une réflexion scolaie puls large.

? des moiffts rlieiegux ;
? un héritage cetruull et hitsruioqe ;
? le nécessaire mietanin de la cohésion solaice ;
? la svadgrueae de la cllellue filmlaaie ;
? la pootoirmn de la vie aisivtoasce et sportive.

Considérant que le rcsepet du pprncie du repos diomcianl cstnotuie à la fios une règle percoicttre des salariés et une cditnioon du mtinian d'une cerrcnuocne llyoae ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de rrsiaatte les bsenois eenstisels de la paopuitlon le dcnaimhe et de metnniar une citenare vie sciolae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des alcrites L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du traiaavl qui puvneet iindure et légitimer des tmtntaeiers différents sleon les pnrsoosefis ;

Considérant eifnn cette dérogation de dorit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions mnclpuieas ;

Considérant le soihuat des pisofoelnsrnes loaux de l'ameublement de bénéficier d'un régime d'ouvertures daimocneils exceptionnel, similaire, à ceuli accordé aux auetrs psseooirfns dnas le carde de l'accord ifeosrpiorsenetnln du 13 noevrbme 2015 ;

Ont estimé nécessaire de cluorncce le présent arccod dnas le carde des dinsposiotis de l'article L. 3132-29 du cdoe du tiraavl ; ce dreenir aunnle et rlemacpe l'accord ivnterenu le 17 nvembre 1975.

Article 3 - Modalités de participation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La dernière phrsae du 1er alinéa de l'article 11 est remplacée par la pahrsae sutvaïne :

« Les anutosiaiotrs d'absence snroet accordées au mxmuaim à un suel salarié par oasigornaitn saidlynce représentative au nvaeiu de la bnarche et par établissement ».

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cotmpore pas de doisnpiotss spécifiques aux etrrseineps de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnredra efeit à coemtr du peimerr juor du mios snuaivt la paicoluitbn de son arrêté d'extension à ierienttvr dnas les mlieleurs délais.

Les obligations de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pèvent être dénoncées à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les signataires saigtreanis avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application. Il est établi en un exemplaire pour qu'un original soit remis à chaque organisation saignatnre et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants

Avenant n 1 du 7 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical Pyrénées-Orientales

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Hérault,
Syndicats signataires	CFDT Pyrénées-Orientales ; CFE-CGC Pyrénées-Orientales ; CGT Pyrénées-Orientales ; FO Pyrénées-Orientales ; CFTC Pyrénées-Orientales,

En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Le 7 juin 2018 dans les locaux de l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DRCECTIE Occitanie, les parties prenantes et signataires représentant l'ensemble de la profession de l'ameublement ont été amenées à discuter des possibilités d'ouverture de magasins dans la limite des critères prévus par l'accord du 15 janvier 2010.

Les signataires s'engagent tous à faire respecter les dispositions autorisées au sein de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pyrénées-Orientales.

Il a été conclu entre les parties, les modalités suivantes :

Article 1er - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

L'article 3 de l'accord du 15 janvier 2010 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CDFT ; FEC FO,

du code du travail prévues être effectuées par la partie la plus diligente.

(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Pour le présent avenant, les parties sociales ont entendu revoir les modalités d'indemnisation des salariés prévues à l'article 11 de la convention collective du négoce de l'ameublement parnet en considération que la dernière réévaluation des barèmes d'indemnisation date d'octobre 2013.

« Article 3
Dates d'ouverture

Les parties signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :
? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
? le premier dimanche des soldes d'été ;
? le dimanche suivant immédiatement le vendredi du Black Friday ;
? les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit. »

Article 2 - Durée. – Dépôt. – Révision
En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives. Un exemplaire du présent avenant sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DETCCIRE Océanie de même qu'au greffe du conseil de prud'homme de Perpignan par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Languedoc-Roussillon.

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord du 15 janvier 2010.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La partie la plus diligente saisira le préfet des Pyrénées-Orientales, à l'effet de consigner les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa signature (art. 7).
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

S'inscrivant dans les perspectives d'évolution de la réduction du nombre de conventions collectives, les organisations de salariés ont été sollicitées par les organisations patronales en vue de la négociation de deux CCN, du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dans ce cadre, le présent accord de méthode est proposé, destiné notamment à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels.

Ce projet a pour objectif de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de remonpncephart des coivnnotens iqilupme la csituonottin d'un crupos cnenooevnnitl cmmuon et le cas échéant, le miietann de spécificités sectorielles.

Les tavraux de reecahonmrppt s'inscrivent dnas une pcespiretve de miaenitn du rôle meotur et ftadaeonmnl de la cioveontnn de

Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; FS CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acord est alpbcaplie aux enrptrees et salariés cipomrs dnas le champ d'application de la ciovtneonn celivltcoe de négoce de l'ameublement tel que défini par son alricte 1er.

Article 2 - Médaille d'honneur du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après 10 ans d'ancienneté iumietoprnnne dnas l'entreprise, il est attribué aux salariés des eteiprsers de la bchrane du négoce de l'ameublement une goracftiitian au ttrie de la médaille d'honneur du travail.

Article 3 - Montant de la gratification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

? médaille d'argent : 20 ans de carrière : 100 ? net ;
? médaille de vemriel : 30 ans de carrière : 150 ? net ;
? médaille d'or : 35 ans de carrière : 200 ? net ;
? gnrdae médaille d'or : 40 ans de carrière : 250 ? net.

Ce dispisoitf ne se cuumle pas aevc un dtssiopiif rlteiaf à la médaille du tviaral mis en pcale dnas l'entreprise. Toutefois, les mtonatns prévus ci-dessus ne fnot pas oalcbtse aux vetesmrens par l'entreprise de gatrtoicanfis puls importantes.

Article 4 - Modalités d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de luer médaille ibconme aux salariés en vue des pmootrnois du 14 jleuit et du 1er janvier.

Le présent acord s'applique aux premières porionmots iveteunnes à comptper du 1er jainvr 2019.

Afin de bénéficier de ctete gratification, le salarié dvera onibetr le diplôme cponorarnsdet à l'échelon de la médaille d'honneur du travail, en ttrertnsmae cipoe à l'employeur et être présent à l'effectif au juor de la demdnae de gratification. La gcaittafoirin srea versée au puls trad dnas les 3 mios snavuit la rsmeie de ctete copie ou le cas échéant jiotne au reçu puor solde de tuot cptmoe en cas de départ du salarié avnat l'issue de ce délai de 3 mois.

Article 5 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lors de la msie en plcae du présent accord, si le salarié est éligible simultanément à plseiuurs échelons de médaille du

Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et à la

bnarhce tllee qu'issue de la négociation aevc les parnearties sociaux.

Un avennat au présent arccod parriuot être négocié si d'autres bhearncs perflnnsiooess siuontheat rrjedonie ultérieurement cette démarche de rapprochement.

travail, suel l'échelon de médaille du tarival le puls élevé aueuql il pauorrt prétendre et sur justification, srea pirs en cmptote puor l'obtention de la gtfroaticiaïn correspondante, snas cuuml possible. Tuote novlelue ddamene snas qu'ait été respectée ctete doioisspiti ne srea pas recevable. Ultérieurement, le salarié prruoa prétendre aux gnrtaitaiicos prévues au présent acord s'il rliempt les cdoitnois d'ancienneté et de carrière teells que définies aux aritlecs 2 et 3 ci-avant, puor les arseiinvenas de carrière suernavnt postérieurement à la dtae de msie en plcae du présent accord.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne ctmpoore pas de dststinoipios spécifiques aux entripesers de minos de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acord est cnoclu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdrerna eefft à coemtptr du pmreer juor du mios sinvaut la ptaiuilboen de son arrêté d'extension à intevernir dnas les mliruules délais et au puls trad au 1er jenviar 2019.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les oagtaisinnos staeiangirs de l'accord, ou aanyt adhéré à l'accord, penveut ddeenmar à tuot mnoemt sa révision. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot memnot par les oasnoirgnitas sarnaigneis aevc un préavis de 3 mios dnas les cnoiotdnis prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rscepet des dotsipsinois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 jleulit 2019 - art. 1)*

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le ttexe du présent arccod a été notifié à l'ensemble des oasgroininats siceynadls représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en sfimmuefnast d'exemplaires puor qu'un oraniigl siot reims à cuaqhe osanatgiiron staiingare et que les formalités de dépôt prévues aux arcilets D. 2231-2 et suavtns du cdoe du tviaral pinsuuet être effectuées par la pitare la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La médaille d'honneur du taivral instaurée par décret du 15 mai 1948 modifié est une dtisticinon hiuironqofe témoignant la rcnnaaiaicnsooe de l'État puor récompenser l'ancienneté et la qualité des seevcirs effectués chez un ou puielsru employeurs. Les penriaetras scaiuox de la bnrhace du négoce de l'ameublement ont souhaité aepgnoccamr ctete rcneaacsinose par la msie en plcae d'une gtaociiitarfn dnas les cntidnoos définies au présent accord.

commission paritaire nationale de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail », les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent avenant a pour finalité, dans le cadre de la convention collective de négociation, de mettre en place la commission paritaire de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Le rôle de cette commission est essentiel. La négociation collective dans la branche de l'ameublement tenant une place fondamentale dans l'édiction de normes fondamentales particulièrement nécessaires aux parties et mémoires des salariés qui la composent majoritairement.

Les élus s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ils rappellent les dispositions de l'accord du 14 novembre 2017 relatives à la participation des négociateurs.

Le présent avenant révisé intégralement les dispositions de l'avenant du 31 janvier 2017 en ajoutant son chapitre 1er et en remplaçant les dispositions du présent avenant relatives à la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Le présent avenant crée la commission paritaire de conciliation.

Chapitre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er - Composition et réunions

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La composition de la commission est définie par l'article 11 de la convention collective, complété par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Cette commission se réunira au moins 6 fois par an et autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

La convocation de l'ordre du jour déterminé par les membres de la commission.

Lorsque des réunions sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces réunions seront tenues à l'initiative des organisations représentatives au niveau de la branche, au moins 10 jours à l'avance de la réunion.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

La CPPNI a pour mission de définir par la négociation les

garanties abelpalips aux salariés employés dans son champ d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-5.1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées dans les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

2.1. Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations représentatives.

2.2. Mission d'intérêt général

La commission représente la branche, manmetot dans l'appui aux salariés et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments constatés dans le rapport de branche présenté annuellement ;

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises en cours en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés payés et de congés, repos quotidien, jours fériés et de compte épargne-temps. (1)

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance et le développement de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords sont transmis sicut à l'adresse postale de la FNAEM, 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, soit à l'adresse info@fnaem.fr après consultation par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et salariés ;

La commission est chargée de veiller à la solution aux difficultés qui peuvent surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation, cette commission est composée, pour les salariés, de 2 délégués par entreprise représentative dans la branche et, pour le collège employeur, d'un nombre de représentants des entreprises qui ne peut être supérieur à celui du collège salarié. Cette commission sera convoquée, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative au niveau de la branche, à la demande d'un salarié ou d'un élu ;

La commission se réunit dans un délai de 30 jours calendaires après le dépôt de la demande d'interprétation au siège de l'organisation patronale représentative s'agissant du présent avenant. Cette demande sera accompagnée du texte de la convention à interpréter et d'une motivation justifiant la demande d'interprétation ;

L'avis de la commission est adopté par la majorité en nombre des membres présents présents à la réunion de la commission.

Cet avis sera transmis aux parties intéressées dans les 30 jours calendaires suivant la tenue de la commission d'interprétation.

À défaut d'avis dans les délais ci-dessus, sera établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la commission. Ce procès-verbal de désaccord sera également transmis dans les 30 jours suivant la réunion de la commission ;

L'avis de la commission s'il est unanime portera la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux modalités de dépôt et d'extension ;

La commission peut rendre un avis à la demande d'une organisation sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Dans cette hypothèse, l'interprétation devra être redonnée à l'unanimité des membres de la commission. À défaut, il sera précisé dans le PV d'interprétation la portée de chaque obligation salariale et polaire avec le caractère de représentativité de chacune d'entre elles.

La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire prévues de la négociation.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.*
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Article 3 - Moyens de la commission
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Ceux-ci sont définis dans le cadre de l'article 11 de la convention collective ainsi que par l'accord du 21 septembre 2010 et son avenant du 18 février 2016.

Chapitre II Commission paritaire nationale de conciliation

Article 4 - Mission
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs sectoriels de salariés entre les entreprises et les salariés liés par la convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 5 - Composition
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La commission est composée :
? pour le collège salarié : de 2 représentants de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
? pour le collège employeur : d'un nombre de représentants ne dépassant pas celui du collège salarié.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son intérêt est partie, il doit alors se faire remplacer.

Article 6 - Modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'organisation paritaire représentative signataire du présent avenant.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête et entend les parties.

Article 7 - Délibérations
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties au litige devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties au litige ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

Ce chapitre transpose l'article 45 de la convention collective de négociation de l'ameublement.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 8 - Dispositions conventionnelles révisées
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Dans l'article 3 de l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social, les 2 premiers alinéas sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé : « la commission paritaire de négociation et d'interprétation ».

Dans l'article 2 de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social, le chiffre 5 est remplacé par le chiffre 3.

L'article 6 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement est abrogé.

Il est remplacé par les dispositions des articles 1, 2 et 3 du présent avenant sous l'intitulé « Commission paritaire de négociation et d'interprétation ».

L'article 45 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement est abrogé et remplacé par les dispositions du chapitre II du présent avenant.

Article 9 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte et ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il produit effet à compter de sa signature.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Article - Préambule

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an, prenant effet au 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent accord est applicable aux entreprises et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de négoce de l'ameublement tel que défini par son article 1er.

Article 2 - Intempéries
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Lorsque l'entreprise et les salariés doivent faire face à une situation d'intempéries caractérisée et de courte durée, les situations suivantes peuvent être mises en œuvre :

2.1. Mise en place de la récupération

Si l'entreprise, l'établissement, le magasin décident d'une fermeture avant le début ou pendant la journée de travail, la première heure pure de la journée d'intempéries ne donne lieu à aucune retenue sur salaire, les heures suivantes sont récupérées conformément aux dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.

L'inspecteur du travail sera informé simultanément ainsi que les représentants du personnel concernés. Les modalités de cette récupération sont définies après consultation du comité social et économique dans le respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail.

2.2. Absence d'absence

Si l'entreprise, l'établissement ou le magasin cessent de fonctionner, le responsable hiérarchique pourra autoriser le départ anticipé des salariés qui en font la demande, en cours de journée en tenant compte de la situation personnelle du salarié, de son éloignement, des moyens de locomotion. Cette absence peut, avec l'accord du salarié être imputée sur des heures RTT, des heures de complément d'heures supplémentaires ou toute autre compteur d'heures au crédit du salarié et à défaut, donner lieu à droit à indemnité de salaire.

Dans tous les cas cependant, la première heure ne donne lieu à aucune réduction d'heure ou d'indemnité de salaire.

2.3. Télétravail en situation exceptionnelle liée aux intempéries

Pour tenir compte de la situation ne permettant pas au salarié de se déplacer dans l'entreprise en cas d'intempéries, l'employeur pourra autoriser le salarié à exercer effectivement son activité en télétravail si cela est compatible avec son activité et si celui-ci dispose des moyens techniques le permettant. Pour chaque journée supplémentaire, un nouvel accord devra être sollicité au préalable auprès de l'employeur. Ce temps de télétravail ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération ou la perte d'un avantage, hormis celui lié au déplacement dans l'entreprise.

Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme certificateur de la certification valide au financement du paiement dédié à la négociation interbranches.

Pour les entreprises sociales, la mise en œuvre du télétravail est considérée dans cette situation comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour préserver la continuité de l'activité et garantir la perception des salariés.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à l'ensemble des délais.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les obligations découlant de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent donner lieu à sa révision. (1)

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application. Il est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le constat de phénomènes météorologiques de grande ampleur et de conséquences sur les conditions de travail des salariés, ainsi que sur l'activité des entreprises ont amené les partenaires sociaux de la branche de négoce de l'ameublement à une réflexion sur les situations à mettre en œuvre dans ces circonstances. Le présent accord a en conséquence pour finalité de préciser les modalités de mise en œuvre de ces dispositions en cas d'intempéries.

Les entreprises sociales peuvent luer définition de cette situation : doivent être considérées comme intempéries, les situations météorologiques particulières pouvant, dans certains cas, perturber le trajet domicile/travail (et inversement) des salariés et entraîner que les situations intempéries sont déclenchées par les services publics.

compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention civile des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la convention civile du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Article 2 - Choix du secteur d'activité
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tenu des éléments d'information dont disposent à ce jour les parties signataires des branches concernées par le présent accord, les parties au présent accord, eu égard à l'activité des entreprises du champ d'application défini par l'article 1er ci-avant se réservent de participer aux négociations relatives au secteur d'activités commerce.

Article 3 - Participation à la constitution d'un OPCO
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Dans cette perspective, et sous réserve de l'évolution des textes relatifs à la mise en place des OPCO tels que proposés dans le rapport ministériel précité, les parties au présent accord déclarent leur volonté de participer aux négociations relatives au futur OPCO du secteur d'activités commerce.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent accord entera en vigueur pour autant que ses

Avenant n 1 du 7 novembre 2018 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical Gironde

Avenant n 1 du 12 novembre 2018 à l'accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical Ile-et-Vilaine

Avenant n 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises des salariés et les entreprises dont l'activité principale relève de l'industrie ou de l'agriculture est référencée sous les codes NAF suivants :

s'appliquent les dispositions définies par l'article L. 2232-6 du code du travail appréciées séparément dans chacune des branches concernées.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé ou révisé à tout moment. Il prend effet dès sa signature.

Article 7 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le texte du présent accord est établi en deux exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail et d'extension puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Les dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel visent à créer à compter du 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à assurer les missions telles que définies par l'article L. 6332-1 du code du travail. Tel est l'objet du présent accord interprofessionnel qui s'inscrit dans les recommandations du rapport Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM Gironde,
Syndicats signataires	UD CDFT ; UD CFTC,

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CTFC ; CFDT 35,

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et groupements d'achats des professionnels visés par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professionnels entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« À compter du 1er février 2019, le taux de cotisations globales du régime de prévoyance est fixé à 1,37 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :
- ? ? cotisations décès, incapacité, invalidité : 1,19 % de la masse salariale brute totale ;
- ? ? cotisations retraite de conjoint et éducation : 0,18 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2019

L'article 3 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1er février 2019

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	?	0,47	0,47
Invalidité	0,34	0,10	0,44
Rente de conjoint	0,09	0,03	0,12
Rente d'éducation	0,05	0,01	0,06
Total	0,72	0,65	1,37

La cotisation globale de 1,37 % sur la base brute est répartie à raison de 0,72 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié. La cotisation incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2019

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2019

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le 1^{er} février 2019.

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit remis à chaque organisation syndicale, et que

Accord du 28 janvier 2019 relatif au repos dominical Vendée

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente des magasins de vente au détail de meubles, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration, appartenant à la catégorie commerciale du commerce de détail de l'ameublement ICDC 1880.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Vendée.

Les entreprises attirent l'attention de leurs partenaires et sous-traitants invitant également le dimanche sur les horaires

les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Révision et dénonciation

Les obligations s'engagent de manière mutuelle à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail.(1)

Cet accord peut être dénoncé à tout moment par les deux parties avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2019

Le présent accord a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations sociales que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses avenants modificatifs.

octroyées au travailleur dans cet accord et les incitent à s'en rapprocher.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos hebdomadaire respecté 49 semaines par an, les années comprises 52 dimanches, et 50 semaines par an, les années comprises 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira le Préfet de la Vendée, à l'effet de caser les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Les entreprises signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire passer le calendrier d'ouverture convenu par les parties qui décideront d'ouvrir :
- ? le premier dimanche des vacances d'hiver ;

? les 2 dcniemahs de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Volontariat : principes, organisation, renonciation En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un sairtigae ou un areptnpi ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un salarié ou un bénévole d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (à l'appui du document annexé ci-joint) y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repas et mentionnera la possibilité annuelle des salariés concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire devra être écrit dans le modèle de formulaire en annexe, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les salariés ne pourront pas être volontaires.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit de rétractation qui devra s'effectuer par écrit, cependant les salariés ne pourront pas se rétracter s'ils se sont portés volontaires, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la résiliation de travail le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de volontaires insuffisant pour permettre l'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être fait aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

Le fait de ne pas se porter volontaire pour travailler le dimanche ne doit pas entraîner de discriminations en matière de rémunération, que ce soit de type collectif ou individuel.

Article 5 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pendant lesquelles ou lorsqu'elles sont effectuées ;

2° Pour les salariés rémunérés en heures effectuées le jour précédent et le cas échéant les jours suivants pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comptera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) correspondant à la catégorie de l'intéressé ;

? pour les salariés rémunérés en forfait ou forfaitaire à la semaine, à la rémunération correspondante au salaire conventionnel dû pour l'activité effectuée le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondante à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) correspondant à la

catégorie de l'intéressé ;

? pour les salariés ayant travaillé un jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces salariés bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22e du salaire mensuel conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chaque salarié privé du repos habituel doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à compter dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur examinera le cas échéant sa réponse.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié. Pour rappel, la semaine de travail débute le lundi.

5° Le repos habituel a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un prestataire pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèques emploi service universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 ? par heure travaillée par le salarié travaillant le dimanche sera versé en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CSEU pourra opter pour la prise en charge de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 ? dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prime en charge de leurs frais de transport dans les conditions suivantes :

? lors de leur déclaration de vote en se présentant au bureau de vote ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) jour(s) ;

? en jaugeant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ;

? dans la limite de 1,15 x le trajet habituel du salarié cotroporteur aller-retour (nombre de kilomètres x 1,15 x barème fiscal annuel des frais de transport en euros au kilomètre prarocru par au Buellitn officiel des finances publiques) et dans la limite de 200 ? par an ;

? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas de scrutins nationaux (y compris référendums), un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de 2 heures d'absence rémunérées conformément aux dispositions du 2° de l'article V du présent accord.

9° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs par an.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 6 - Autres mesures En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Par ailleurs, les entreprises du secteur du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison s'engagent à financer chaque année une formation auprès de tous leurs salariés sur le CPF (compte personnel de formation).

Article 7 - Conditions d'application En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Chacune des organisations signataires, conscientes de l'importance des enjeux de compétences de travail et de développement durable des entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne

rcsepaetnt pas luer oobtgaliin de feumerrte ou les mrseeus d'accompagnement du présent accord.

Les erserepitns gasaeinnrtst à oeragnisr une facilité de ctoactns etnre les osrgiitoannas sinaydelcs saaierngtis et lrues salariés.

Article 8 - Commission de suivi et d'interprétation
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Une ciomisosmn de sivui piartraie et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des onisignoraats stagaeriins du présent accord.

1° Dnas le crdae de sa misosin de suivi, la cmossomiin se réunit à la dendmae des oaaarsoginnits sergnalitas du présent acocrd et eaxmnie les ctoodinnis dnas lelseueqls les eitreenpsrs d'une part, ont respecté leurs oglbiaionts d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les caselus de l'accord aux salariés concernés.

À ctete occasion la crmhabe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miason des Pyas de la Loire, aevc le cnroucos de la DIRECCTE, présente aux oanagrotsinis syalncieds un blian économique et soical du présent accord.

La csiommsoin puet également être amenée à duceistr des périodes d'ouverture aifn de coihsr de nleevolus dates dnas le cdrae du nbomre fxie des daenhicms annuels, et de les peoporsr puor révision de l'accord.

Toute mitcioafdoin dnorena leiu à un aneavt au présent accord.

2° Dnas le crade de sa mission d'interprétation, la cmsooimsin ssaie par tutoe oairtnsioagn sclayndie ou par la DIRECCTE, par couerirr postal ou électronique à la cmbahre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian des Pyas de la Lrioe (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 9 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent acocrd est cclonu puor une durée indéterminée. Il proura être révisé à tuot mnomet à la ddenmae de l'une des paertis sendiyacs signataires.

Il proua être dénoncé à tuot mneomt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des patries signataires. La dénonciation srea effectuée par lrette recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès du Préfet de la Vendée, 29, rue Delille, 85000 La Roche-sur-Yon. Une cpoie puor ianfomoirtn srea adressée aux oisotragnians syacneilds sgeiitarnas du département de la Vendée, à la DCCIRETE de la Vendée, rue du 93e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon, et à la dtiiceorn générale du travail, srcieve dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

La ltrtee de dénonciation frea croiur un délai de siuvre de l'accord de 12 mios à cpoemtr de l'expiration du délai de préavis pndnaet lqueul l'accord rsterea en vigueur. Padennt ce délai, une négociation dvera s'engager à l'initiative de la pitare la puls diligente.

Article 10 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent aroccd srea notifié par la cabrhme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maiosn des Pyas de la Lrioe à l'ensemble des oionigstnaars sacindeyls représentatives.

Il srea déposé par la chrhame régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian des Pyas de la Lrioe auprès de :
? l'Unité départementale de la Vendée de la DRCECIE des Pyas de la Loire, rue du 93e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon ;
? la ditoerion générale du travail, sicerve dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15 ;

? au geffre du cseonil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon, 18, issmape Gaston-Chavatte, 85000 La Roche-sur-Yon.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Les ptaeirs signataires, cencsinteos des nrmeubx enjueux qui s'attachent au rsecpet du rpeos dncimoail et du roeps hebdomadaire,

Considérant que le recespt de la règle du ropes dcmianoil peermt de srgaadvueer de neurbomx équilibres de la société française liés à :
? le nécessaire mnetiian de la cohésion sioacle ;
? la srvuaaedge de la cluelle fllmiaaie ;
? la ptooirnmn de la vie actioisvase et sroivtpe ;
? un héritage ctuuelrl et hirtiosque ;
? des moifts religieux.

Considérant que le rcpseet du ppcinire du rpeos diacmoinl costnitive à la fios une règle protctierce des salariés et une cdooniitn du mtaniein d'une curccronnee lyaole ;

Les ontoaiansrgis sylvnedaics de salariés rpeenallpt qu'elles ne snot pas ferloaabvs ni à la banalisation, ni à la généralisation du tivaarl dominical. Le rpeos hmaoridabdee est en effet donné le dncimhae suos réserve des doipnsoiitss légales qui prtntmeet d'y déroger ;

Considérant l'accord du 10 février 1976 sur la furemtere des mgínsaas d'ameublement et d'équipement de la moiasn puor le département de la Vendée ;

Considérant, d'autre prat le sihuoat des enerpsrties de sitiafsrae la clientèle le dhicanme et de miatniern une cirneate vie sacloie et économique, nécessité consacrée par les dérogations de diort des alercits L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du trvaail qui penuvet iuidnre et légitimer des tterntiemas différents seoln les poifrosnses ;

Considérant efnin cttee dérogation de diort puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de cncruole le présent accrod dnas le cadre des dsstnoiiptos de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

C'est dnas ce cxtnoete que les prietas se snot rapprochées aux fnis de négocier le présent accrod cloiectlf territorial, aifn de gnitarar aux salariés rnveealt de son chmap d'application tliaanalrvt le dimanche, le bénéfice de ditors spécifiques et de cnetarptreios équilibrées, tuot en gaatrsianst le puls sricct volontariat.

Les piertas sanetriiags réaffirment luer atetacmhent au mineaitn du pricnipe de ropes dnamiocl et la nécessité de préserver la vie slaocie et fiaallmie des salariés.

Enfin, elels slniueongt luer acthaeemntt au volontariat, qui iquiplme que seuls les salariés aynat donné un aocrd écrit non équivoque psseuit être amenés à teavailrlr le dimnache à l'appui des duex modèles de feruaroilms qui cusntetinoat l'annexe de déclaration de valaroontit sur le taavirl du dimanche.

Afin de cicoenlr ces différents impératifs, les preaits saarignetic snot cvneonus d'instaurer les dnisiptsioos qui suivent, qui ne se lteminit pas à définir des ctmneaipnsoos salariales, mias intègrent la quostein de l'ouverture dalocmiine dnas une réflexion siolcae puls large.

Les oaitgnnisraos snayedclis rpelepnlal luer amtecnetahat à ce qu'annuellement une information/consultation préalable des insnectas représentatives du pnnoeersl siot effectuée ou à défaut des salariés puor avis.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Déclaration de vortanoilat au taiarvl le dinhmcaes dnas le setceur de l'ameublement et d'équipement de la mosian geul que siot le tpe de contart saralie (CDI, CDD...)

Le tvriaal du dcanimhe est enxvslueemict fondé sur la bsaee du volontariat, geul que siot le sttaut du salarié. Par conséquent, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'un tiameetrnt défavorable (par emlxpe en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) puor ne pas aoivr souhaité tavearillr le dimanche.

L'accord départemental sur le rpeos dciamnol et la frmeertue des magnaiss d'ameublement et d'équipement de la moaisn le dciamhne dnas le département de la Vendée daté du 28 jienvar 2019, précise psulureis éléments :

Les peennorss povnaut tralaeilvr :
Seuls les salariés aynat donné luer aorccd écrit non équivoque penuevt être amenés à talvraeilr le dimanche
Les jenues de mnois de 18 ans ne puorrtot pas tariveallr le dimanche.
Un saagtiire ou un anpperti ne pruroa être présent le dimanche

Les dnhmcaes d'ouverture peliossbs :
Les dinchmas qui peuvent être otvrens snot : le pieemrr dnmaiche des seldos d'hiver et les 2 dnhmcaies de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Les modalités de déclaration de vanlrtooiat :
Un ciuerror ou croeuirl d'appel au vtlaooanrt srea adressé à cqhuae salarié (appui du dnucomet annexe) y cimpros cadre ou agnet de maîtrise.
Un dmceonut mitoannnnnet la plcaiiiontifan anuellne des dnhmcaes puor l'année sanuvite derva être envoyé 6 sneameis au minos aanvt le premier dnmaiche qui srea orevt l'année suivante.

Les carreontetips et auters girataens :

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les certpinorteas au tviaarl du dchnamie des salariés snot asini définies :

1° L'amplitude de la journée de tavairl le dahmniche est limitée à 9 heures, paeuss ccetraolenlues ou coloenteinvnnels cprmiseos ;

2° Puor les salariés rémunérés evsicelmnexut solen un sialrae fixe, orute la rémunération du nrmboc d'heures effectuées le juor cosrdrepnaot et le cas échéant les mijanoatros puor hueres supplémentaires, cquahe herue effectuée crpmeotora en plus, une miooratajn particulière égale à 110 % du tuax hraoire du siarlac cnetnoninvoel de bachnre (hors prmie d'ancienneté) crsnneardoopt à la cialiasfscjotn de l'intéressé ;
? puor les salariés rémunérés tmtelnoaet ou peneeirlamltt à la cssmooiimn ou au rendement, à la rémunération crsannpoedot au salirae nmnlrmeeat dû puor l'activité alioicmpe le dimanche, s'ajoutera puor caquhe hruee travaillée une maojaoirtn caerndrsponot à 110 % du tuax hiarroe du sraiale cnvteoneoninl de bhcrane (hors pimre d'ancienneté) cnaposdreornt à la clssaaocfiitin de l'intéressé ;
? puor les salariés aanyt clocnu un frfoiat jour, dnas le cadre des dispisioonts de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces dirrnees bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22 du slairae mnuesel cineovnttonel de brchnae (hors pmire d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Cuaqhe salarié privé du roeps hoalbmredae diot bénéficier d'un rpeos équivalent aux heeurs travaillées le dmicanhe et à pndrree dnas les 15 jurus qui précèdent ou qui svuneit le dmacinhe état pnerdre dnas les 15 jurus qui précèdent ou qui seivunt le dnhicmae travaillé. Lros de l'expression du volontariat,

chaque salarié puet fiare prat de ses stoahius en ce qui cceornne le juor de la seaimne destiné à rceemlapr le reops dominical. L'employeur cmifonre le cas échéant sa réponse.

4° Il est ieindrtrt d'occuper puls de 6 jrous par simnaee un même salarié. Puor rappel, la snimaee de tarvial débute le lundi.

5° Le rpeos hdarbmaedioe a une durée mmniaile de 24 heeurs consécutives aleeuqlus s'ajoutent les 11 heeurs consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié voaroilnte diot faire aepl à un psseineforonl puor la gdare de ses etnfans à carhge de mnios de 15 ans, ou un enafnt handicapé à cahgre de moins de 16 ans, les frias de gdare aisin engagés le dcmiahe concerné srneot indemnisés par la msie en pclae d'un système de chèque epolmi sevcrie ueinsverl préfinancé. Ce chèque d'un monntat de 10 ? par herue travaillée par le salarié vraonitloe le dhniamce srea pirs en crhage 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la lmiite de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mretta pas en place ce dsspoitiff CSEU porura oetpr puor la prsie en craghe diertce de ces fiars sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par huree de garde égal à 5,50 ? dnas la liitme des hueres travaillées du salarié le dimanche, et dnas la lmtiie de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés punorirat deeamndr à bénéficier d'une psrie en charge de lerus firas de cunraabrtr dnas les cotindions cvueatilms svtaueis :
? lros de luer déclaration de vatlrtooiat en se ponatr vnoettraios puor ciervootr un ou des salariés de l'entreprise tllarvaiaint le(s) même(s) daniechms ;
? en joaingnt à cette déclaration la carte gisre d'un véhicule à son nom ;
? dnas la lmitie de 1.15 × le trjaet hauetibl du salarié ceovriutuor aller-retour (nombre de kilomètres (*) 1,15 (*) barème fiscal aennul des frais de crbaaunrt en eours au kilomètre praurcu prau au Bueiltln ofciciel des fenaincs publiques) et dnas la lmitie de 200 ? par an ;
? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dciamhne concerné.

8° En cas de snrcitus naiontaux (y crmiops référendums), un dnahimce travaillé au trtie du présent accord, l'employeur derva pemtrtee à tuot salarié d'accomplir son doievr électoral. À cet effet, le salarié dsipsoera de 2 heeurs d'absence rémunérées conformément aux distonsipios du 2° de l'article V du présent accord.

9° Suaf volontariat, acuun salarié ne purroa être occupé puls de 2 dihnacmes consécutifs par an. Chcnuae de ces crreeottnaips ne se cleuumnt pas aevc cleels aaynt le même objet en veugir par accrod d'entreprise. Selue la puls foalbvare s'applique dnas ce cas.

L'accord est acescsbsile à l'adresse suvtniaie : xxxxxxxxxxxxxxxx

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Déclaration de vniolaotrat ? Tvaialr du dimanche

Nom du maasign :

Nom et prénom du salarié :

Déclaration de voaiortlnat :
A ? Je ne sius pas voontrilae puor tirealvlr le dimanche
B ? Je sius vnlaootire puor tvalirealr centrias deihnacms proposés
C ? Je sius vaoirlnToe puor tllviraaer l'ensemble des dcimnheas proposés

Cochez la csae que vuos souhaitez, shcaant que vuos peroruz rniever sur vtroe décision à tuot mnoemt en rpeensatct un délai de prévenance de 1 mios minimum.

Si vuos aevz opté puor le chiox B ou C, iquidnz les dahmeicns où vuos seoaithuz être vnlooitare anisi que les jurus de récupération associés :

Calendrier des dnechmas 20xx		Je sius volontaire	Je shaeruatiqs que puor ce dimanche, mon rpeos de rceemnlmapt siot positionné le (15 jrous avant/après le dchmanie travaillé)
x 20xx	x		

x 20xx	x		
x 20xx	x		

La diioerctn velleria à adccreor aux salariés la dtae du repos en foctnoin des daemneds exprimées mias aussi, dnas le rescpet des dstsiinpoos conventionnelles, en fniocotn de nécessités d'organisation du miagasn et du département.

Chaque salarié voltniorae iqinureda par écrit, dnas le délai de 1 mios à ctopmer de la réception de ce message, les daenihmcs puor llqseues il srea volontaire.

Garde d'enfants (cf. elpiitxcaf verso)

Je répons aux critères et je staihou bénéficiere des tctkies CESU/défraiement :

Oui
Non

Accord du 12 mars 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche Ain

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UD CDFT Ain ; UD CFE-CGC Ain ; UD USNA Ain,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aorccd ccernoe les entreprises, établissements, maanigss et puls gelnolbemat tetous sruefcas de vnete aanyt puor activité le ccrmoeme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la masion et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent aorccd ccenorne tuos les cmorcmees de détail copimrs dnas le cahmp d'application de la coentnoivn ccviolelte nntilaaoe du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jieuillt 2002, sur l'ensemble du département de l'Ain.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Après avior constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du taiarvl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taviral premet aux établissements de ccemrmoe de détail de l'ameublement de puvooir de plien driot déroger à la règle du reops dominical, les paerits au présent accrod siuohenatt que le reops dicomnial snot respecté 46 dcehiamms par an, les années cpannott 52 dimanches, et 47 dheainmcs par an, les années cnpaomtt 53 dimanches.

La pitare la puls delintgie ssiriaa Mueosnir le préfet de l'Ain, à l'effet de crnsoeacr les dsiiinooptis ci-dessus par un arrêté de fntreueere pirs sur le fnooedmet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Les oanorsnigtals signataires, représentant l'ensemble de la perfisoon du meuble, s'engagent à faire retpesecr le ceerndailr d'ouverture siauvnt par les mnglaass qui décideront d'ouvrir :

- ? les duex peimerrs dhiamcens des slodes d'hiver ;
- ? le pmireer dhicname des sdelos d'été ;
- ? le damhcnie précédant la rentrée des csasles ;
- ? les duex dcmnheais de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la bsae d'un atrue atrlcie du cdoe du tiarval et à qquluee trtie que ce soit.

Covoiturage (cf. etaxlciipf verso)

Je satoihue bénéficiere d'une prsie en cahрге de mes fairs de déplacement :

Oui
Non

À, le :

Signature du salarié :

Nom et stragniue de la hiérarchie :

Nota : déclaration cnuolbtsle sur le stie :

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0050/boc_20190050_0000_0001.pdf

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Ne punroort taaivrllr le dcahmnie les jueens de moins de 18 ans.

Un sigrtaiae non indemnisé ne puora pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés vatnorielos ponurrot tavilerlar le dchinmae dnas le crade du présent accord.

À cet effet, un ceuriror ou un cruierol d'appel au vlnooaatrit srea adressé à cauhqe salarié y coprmis crade ou anget de maîtrise. Il rlrpaepla le pipnicre du voluntariat, les cidonotnis de rémunération et de rpeos et mieorentnna la pfliaitacn on alnelnue des dneciamhs concernés puor l'année suivante.

Chaque salarié vortoliane ieinudrqa par écrit, dnas le délai de 1 mios à comtepr de la réception de ce message, les daincehms puor leqseuls il srea volontaire.

Le salarié qui se srea porté vnrolaiote bénéficiera d'un dorit à rétractation, ceonnact les dhaencmis rastents puor leeslqus il s'est porté volontaire, suos réserve de recestper un délai de prévenance de 15 jours.

Le traiavl du dhnicame ne diot pas onagriesr le tesnrraft de la chagre de taiarvl des employés vres les cadres. Cuqhae crade ou agent de maîtrise diot pooiuvr se déterminer lrbemenit dnas les ctodininos explicitées ci-dessus.

Le rufes de tveilarlar le diacmhne ne cinttosue pas une fatue et ne puet firae l'objet de pression, chantage, sanction, mittuoan ou licenciement.

Les crnoertaitpes au tavrail du daimhnce des salariés snot ansii définies :

1° L'amplitude de la journée de traavil le dhnimace est limitée à 9 heures, peusas ctaertlneuocs ou cntnenovloelneis cmiroepps snas que la durée efvfdecie de tvriaal ne psuise être inférieure à 5 hereus (dans la liimte des heuers d'ouverture de l'établissement).

2° Cqauhe salarié privé du rpeos du dimchhae diot bénéficiere d'une mratjiaoon de sairlae de 100 % des hruees travaillées.

Pour les salariés anyat clnocu un ffraiot jour, dnas le cadre des disinotiosps de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, ces dieerrns bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22 du sirlae mesunel (hors pmrie d'ancienneté).

3° Caqhue salarié privé du roeps hadeobrdamie diot bénéficiere d'un rpeos équivalent aux hruees travaillées le dachnmie et à prerde dnas les 15 jrous qui précèdent ou qui svuenit le dnchmie travaillé. Dnas la msuere du possible, ce reops dvrea pmtererte 2 jruos de reops hdmboaaedire consécutifs.

4° Il est idtrneit d'occuper puls de 6 jrous par smnaiee un même salarié.

5° Le reops hidamderboae a une durée minlmaie de 24 hurees consécutives aleueqxlus s'ajoutent les 11 hruées consécutives de rpeos quotidien.

6° Si le salarié vaitornloe diot firae aepll à un pnoeierssnfol puor la gdare de ses enantfs à chagre de moins de 14 ans ou un efannt handicapé à carhge de moins de 16 ans, les fairs de grade ainsi engagés le dcinmhae concerné snreot indemnisés par la msie en plcae d'un système de chèque eolmpi svecire ueiervnsl préfinancé.

Ce chèque d'un mntanot de 10?euros par herue travaillée par le salarié vloioatne le dmcniahe srea pirs en cgrahe à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la limtie de 1 830?euros par an et par foyer.

L'entreprise qui ne mertta pas en palce ce dositisipf CSEU porrua opter puor la psire en cgrahe ditree de ces fiars sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par hreue de garde égal à 5,50?euros dnas la lmiite des heerus travaillées du salarié le dimanche, et dnas la ltimie de 1 830?euros par an et par foyer.

7° S'ils ne bénéficient pas déjà de la pirse en cgarhe légale d'un anmeobennt de transport, les salariés pnuroort dameednr à bénéficié d'une pirse en crhage de lrués faris de cnbaarurt dnas les cloodinnts cltmiaeuuvs stvnuieas :

? Iros de luer déclaration de vaaioorltnt en se proantt varioolnets puor cioouevtr un ou des salariés de l'entreprise tlalrainvat le(s) même(s) damncihes ;

? en jagonint à cette déclaration la crate gisre d'un véhicule à son nom ;

? dnas la limtie de 1.15 × le tearjt htubaeil du salarié ciovuotruer aller-retour (nombre de kilomètres * 1,15 * barème fascil aunnel des faris de caunabrnt en eorus au kilomètre prurocau prau au Bltleiun ofcfeil des finceans publiques) et dnas la limite de 200,00?euros par an ;

? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dhmcanie concerné.

Chacune de ces cterternpoais ne se culmue pas aevc ceells aynat le même oejbt en veiuugr par arcoed d'entreprise. Suele la puls folarbvae s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Chacune des ooiantniasgs signataires, cunavonice de l'importance des ejneux de cdtniioons de tirvaal et de cnuenrcroce lyaloe etnre entreprises, s'engage à seotuinr par les menyos les puls appropriés les atnoics vnsiat les eseeprntrs ne racspneet pas luer oagilbotn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Une cmssmoion de sviui pitarriae est constituée.

Elle est composée des représentants des ogirataonsins sgrteiniaas du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la chbrame départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian de l'Ain.

L'unité teriiralrtoe de l'Ain de la DCETRCIE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à paeiitcrpr à ces réunions.

La ciosomismn se réunit au mions une fios l'an et eaimnxé les cidnonoits dnas llqeeluss les entreprises, d'une part, ont respecté lreus olaibiontgs de fmrteeure dominicale, d'autre part, ont appliqué les ceauls de l'accord aux salariés concernés.

À cttee occasion, la cambhre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moisan du Rhône-Alpes, aevc le curocons de la DIRECCTE, présente aux onariagitnss seyclidns un bialn d'application du présent accord.

La cimisonson puet également être amenée à dscteur des périodes d'ouverture afin de cishior de nouvelles detas dnas le crdae du nobrme fxie des dmchiaens aunenls ou de tuote évolution de ses autres dotsnisoips ienaltiis dès Iros que ctete

évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mtfoodciaiin dnoenra leiu à un annevat au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent acocrd est conclu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé à tuot mmnoet à la dmaende de l'une des paiters syndicales.

Il pruroa être dénoncé à tuot monmet aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des praiets signataires. La dénonciation srea effectuée par letrte recommandée aevc accusé de réception et déposée auprès de la diroecitn générale du travail, sirvcee dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15. Une cpoie puor iftrmoaionn srea adressée à l'unité ttolieirarre de l'Ain de la DCICETRE Auvergne-Rhône-Alpes.

La ltrete de dénonciation frea coiurr un délai de suirve de l'accord de 12 mios à cpteomr de l'expiration du délai de préavis pannedt legeul l'accord rsrteea en vigueur. Pnndeat ce délai, une négociation derva s'engager à l'initiative de la prtiae la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accrod srea notifié par la cbmrhae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moiasn du Rhône-Alpes à l'ensemble des ooniasnrgais sclnyaieds représentatives.

Il srea déposé par la crmhabe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaisn du Rhône-Alpes auprès de :

? la drcoitein générale du travail, sviecre dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15 ;

? l'unité tlrratieoire de l'Ain de la DCETRICE Auvergne-Rhône-Alpes ;

? gèfré du cseniol de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Les piartes signataires, ctsenieocns des nbuemrox ejuenx qui s'attachent au rseept du rpoes dinoicmal et du roeps hebdomadaire.

Considérant que le rcesep de la règle du roeps dacinmiol pmreet de saaegvudrer de nerubomx équilibres de la société française liés à :

? des mfiots rieuegilx ;

? un héritage cetruull et hqitioruse ;

? le nécessaire mnatiein de la cohésion sicaole ;

? la svagraudee de la cueille fialliane ;

? la piomotron de la vie aaiivsscote et sportive.

Considérant que le rcesep du pcriinpe du repos diaicnoml cusnottie à la fios une règle peocctritre des salariés et une cooditnin du mitneian d'une cncnrocreue loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satsairife les bisenos eisslteens de la piouptolan le dmacnihe et de menitanir une ceaintre vie sicaloe et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aiecltrs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tivaraal qui pnvueet iundire et légitimer des tetitremans différents seoln les professions.

Considérant enfin ctete dérogation de dirot puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Ont estimé nécessaire de cculnroe le présent arccod dnas le crdae des donotisiisps de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 14 mai 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Haute-Savoie

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	UD CTFC Savoie ; UD CGT-FO Savoie,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les autres secteurs de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration, ainsi que la CCN du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Haute-Savoie.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail prévoit aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical respecté 45 dimanches par an, les années comprises entre 2019 et 2023, et 46 dimanches par an, les années comprises entre 2024 et 2028.

La présente a été conclue par le préfet de la Haute-Savoie, à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté de fixation pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Les parties au présent accord, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à fixer respectivement les dates d'ouverture suivantes :

- ? les deux premiers dimanches des séjours d'hiver ;
- ? le premier dimanche des séjours d'été ;
- ? le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- ? le dimanche qui suit « le Vendredi Fou » (« Black Friday ») ;
- ? les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les dispositions au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, phases consécutives ou consécutives ;

2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées dans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait ;

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans le mois qui précède ou qui suit le dimanche travaillé ;

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces dispositions ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Chaque des parties signataires, conviendra de l'importance des enjeux de croissance de travail et de croissance de la vie des entreprises, s'engage à seconcrer par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Une commission de suivi est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations s'agissant du présent accord.

La présidence est assurée par le (la) vice-président(e) de la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes en charge de la Haute-Savoie.

L'unité départementale Haute-Savoie de la DCTCIREE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, et ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes avec le concours de l'unité départementale Haute-Savoie de la DCTCIREE Auvergne-Rhône-Alpes, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de closer le calendrier des dates du calendrier de la vie des entreprises, de la mise en œuvre de son évolution de ses autres dispositions relatives à la fermeture des magasins et approuvée par ses membres.

Toute modification devra être soumise à un avenant au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DCTCIREE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Annecy Cedex 9.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de six mois de l'accord de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DCRITECE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Anecny Cedex 9, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM ;
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La formation professionnelle est une des composantes de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- ? attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation personnalisés ;
- ? améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- ? dynamiser la profession par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- ? favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation.

Dans cette perspective, les parties s'engagent également à améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de vêtements de nuit métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des dispositifs de qualification professionnelle.

Chapitre Ier Les certificats de qualification professionnelle CQP

Article 1.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- ? un héritage culturel et historique ;
- ? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- ? la sauvegarde de la cellule familiale ;
- ? la pratique de la vie associative et sportive ;
- ? des motifs religieux.

Considérant que le respect du principe du repos dominical coïncide avec la mise en œuvre d'une règle particulière des salariés et une condition du maintien d'une culture nationale ;

Considérant, d'autre part, le souhait des entreprises de satisfaire la clientèle nationale et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent irriter et légitimer des tensions différentes selon les entreprises ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et de fait, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Les CQP sont destinés au salarié titulaire des qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi de la branche professionnelle. Ils sont délivrés pour la branche par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste et les référentiels des CQP créés et validés sont tenus à jour par la CFENPP et annexés au présent accord, qui se substitue aux anciens les ayant créés.

La convention collective prévoit la création de chaque CQP créé.

Article 1.2 - Création

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La CNPPI peut créer un CQP s'appuiera sur les avis et travaux de la CPNEFP.

La CFNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- ? d'un besoin de qualification non couvert par les formations existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- ? de la possibilité d'emplois nouveaux ;
- ? d'un besoin de qualification se différenciant de celui de la filière considérée.

Article 1.3 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, financières et financières qui agissent sur sa création et sa mise en œuvre et qui précise les modalités :

- ? la dénomination de la qualification visée ;
- ? le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé correspondant aux conditions d'exercice ;
- ? le contenu pédagogique, la durée de réalisation, les modalités de suivi et les conditions de mise en œuvre ;
- ? le référentiel d'évaluation précisant les conditions et modalités d'évaluation et de validation des compétences et des aptitudes professionnelles ;
- ? le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des candidats ;
- ? les modalités de mise en œuvre de la formation initiale ;
- ? les conditions et modalités d'accès par la VAE ;
- ? l'organisation de l'apprentissage et de la formation des CQP en matière de partenariat et de Pro-A ;

? les modalités particulières de la formation (FOAD et AFEST), son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés doivent faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux orangeistes de formation habilités.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5, L. 6113-6 ainsi que de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les modalités de l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une habilitation aux métiers n'ayant pas de procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail, du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 et de l'arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

(Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Article 1.4 - Délivrance

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la branche du métier de l'ameublement.

L'organisme de formation habilité au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat de qualification professionnelle signé par le président et le vice-président de la CFPNP est remis au candidat reçu.

Article 1.5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

À l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CFPNP un bilan annuel :

- ? le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- ? les modalités de préparation du CQP de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- ? le nom des entreprises dans le cas de formation en alternance, un compte rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 1.6 - Durée, renouvellement, modification et suppression

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Chaque CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans. Au terme de cette dernière, le CQP est soit :

- ? renouvelé sans modification par la CNPPI pour une nouvelle durée maximale de 5 ans, après avis de la CFPNP ;
- ? révisé par la CNPPI après modification du référentiel d'activité et de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 5 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPPNI ;
- ? supprimé par décision de la CPPNI, après avis de la CFPNP dans les cas les plus favorables en cours ou menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Chapitre II Les certifications professionnelles au répertoire spécifique

Article 2.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les certifications professionnelles des compétences professionnelles relatives à un domaine professionnel. Elles sont délivrées pour la branche par la CPNEFP.

Les certifications peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La liste des certifications créées et validées est tenue à jour par la CPNEFP. Les référentiels des certifications et annexes sont annexés au présent accord.

Article 2.2 - Création

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La CPPNI peut créer une certification s'appuyant sur les avis et travaux de la CPNEFP. Pour ce faire, la CPNEFP doit établir un rapport d'opportunité.

Article 2.3 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le cahier des charges a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre.

La certification peut reconnaître et attester la qualification d'un salarié soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents domaines ou activités.

La CFPNP établit le référentiel qui doit inclure :
? le référentiel de compétences qui décrit un ensemble homogène de compétences spécifiques à une ou plusieurs activités professionnelles identifiées ;
? le référentiel d'évaluation qui précise les règles et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de délivrance de la certification.

Les certifications sont enregistrées pour une durée maximale de 5 ans, dans un répertoire spécifique établi par la CFPNP après avis de la CPNEFP après avis de la CPNEFP de la Commission de l'emploi des compétences en matière de certification professionnelle.

Pour pouvoir préparer une certification, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'habilitation de la CFPNP sur la base du cahier des charges précité, ainsi que sur un cahier des charges spécifiquement dédié aux orangeistes de formation habilités.

Article 2.4 - Délivrance

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les certifications sont délivrées par la CFPNP aux candidats reçus, au nom de la branche du métier de l'ameublement, signées par le président et le vice-président de la CPNEFP.

Article 2.5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

À l'issue de la délivrance des certifications, les organismes de formation habilités doivent adresser à la CFPNP un bilan annuel :

- ? le profil de chaque apprenant (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- ? les modalités de préparation de la certification de chaque apprenant (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- ? le nom des entreprises employeurs, un compte rendu des épreuves et l'avis du jury.

Article 2.6 - Durée, renouvellement, modification et suppression

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Chaque certification est créée pour une durée initiale de 3 ans. Au terme de cette dernière, la certification est soit :

- ? renouvelée sans modification par la CNPPI après avis de la CFPNP ;
- ? révisée par la CNPPI après modification du référentiel de compétences, et/ou du référentiel d'évaluation, pour une nouvelle durée maximale de 3 ans. Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après

décision de la CPPNI ;
? supprimée par décision de la CPPNI, après avis de la CPFNEP
auequ cas les ationcs de foamtiron en cuors sonert menées à
luer treme jusqu'à la délivrance des certifications.

Chapitre III Dispositions d'application de l'accord

Article 3.1 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de
50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de
dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.2 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous
réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code
du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois
suisvant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans
les délais.

Article 3.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

*Les obligations s'inscrivent de l'accord, ou ayant adhéré à
l'accord, ne peuvent dans aucun cas être révisées. (1)*

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations
syndicales avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues
par l'article L. 2261-9 du code du travail.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de
l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)*

Article 3.4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des
organisations syndicales représentatives dans le champ
d'application. Il est établi en plusieurs exemplaires pour
qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale et que
les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants
du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus
diligente.

Annexes

Article Annexe I
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Maaegnr cimrcomeal cinuseis et/ou aménagement intérieur
(H/F)

(Annexe non reproduite, caslbtoune en l'annexepages 178 à 189sur
le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pinaulocibts ocflfleies
» « Beunitls ofielcfs des cnonvtoines clevcletios » à l'adresse
suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/
boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article Annexe II
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Concepteur-vendeur de cseniuis et/ou aménagement
intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, cnsuaolbtle en l'annexepages 191 à 198sur
le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pciutnbloas ofeicfliels »
« Blntleius ofilcfs des cnvonoetins cecltoevlis » à l'adresse
suivante :
https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2023004
6_0000_0018.pdf/BOCC)

Article Annexe III
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Psueor de censiuis et/ou d'aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, culsanbtloe en l'annexepages 200 à 218sur
le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Ptunblciaios oeiclifels
» « Beluilts ofielcfs des cnvnoones cteiclvloes » à l'adresse
suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/
boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article Annexe IV
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

(ancienne annexe V)

CQP Vduener (se) ciosnel en aménagement et décoration de la
maison

Description de la qualification

Au sein d'un magasin d'aménagement, le/la veendeur (se) consigne
en aménagement et décoration de la maison, accueille, renseigne
et conseille les clients sur les produits en :
- conseil sur le choix d'un produit et/ou d'une solution technique
pour la maison dans un environnement agréable ;
- conseil sur le choix d'un produit et/ou d'une solution technique
pour l'aménagement de la maison.
- conseil sur le choix d'un produit et/ou d'une solution technique
pour la vente d'un produit et/ou d'une solution technique

Pré-requis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les
candidats doivent disposer d'une première expérience de la vente
de quatre à huit semaines d'acquies d'un produit de vente
dans le domaine de l'aménagement et décoration de la
maison.

Classification nationale dans la convention collective

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le pmoosnitent a
minimum au gorpue 4 niveau 1 de la grille de classification pour les
salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au
gorpue 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en
poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise
postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors
positionné à minimum au gorpue 4 niveau 1 de la grille de
classification.

Référentiels

Article L. 6113-1. Créé par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018
à l'article 31 (V)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire
national des certifications professionnelles et des compétences
nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont
définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les
situations de travail et les activités exercées, les métiers ou
emplois visés, un référentiel de compétences qui définit les
compétences et les connaissances, y compris transversales, qui
en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères
et les modalités d'évaluation des acquis. »

Référentiel d'activités : décrit les savoirs et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 ? Auer ssa la vetne d'un pndiurot et/ ou d'une sooluitn theiucnqe puor la maosin dnas un evnrnioeemnt oamcnnil			
Activité 1.1 : accuei et goitsen de la roaletin client	C1. 1. Gérer l'accueil cnelit dnas un cnettoe ocanmainl en vlliaent au recspet des orreds d'arrivée/ de pisre des apples aifn d'assurer des cdootnnis d'accueil fudeils et ordonnées.	Épreuve n° 1 : msie en siitauotn professionnelle À ptairr d'une stuitiaon reconstituée à terrvas un jeu de rôle (OF), le caidndat derva mener un eerintten de cesnoil et de vntee clmopet auprès d'un cinlet ficitif (vente d'un puriodt principal, vntee complémentaire et sirceves associés ?) à ptair de l'expression d'un boeisin poirudt et/ ou d'une soioitun tnhuceqje puor la maison.	Les fumlroes de beenvinve snot appliquées. Les procédures d'accueil pqiuyshes de l'entreprise snot respectées. Les apples snot pirs en chgrge en rncsaetep le precos interne. Ils snot redirigés le cas échéant vres le scevrie approprié. La goetsin de l'affluence en maaisgn est maîtrisée.
	C1. 2. Prdnree en crhage un client, en phyqisue ou en distanciel, en pnearnt en cmtope sa situatoin de hciaandp le cas échéant, aifn de l'accompagner dnas sa recchrhee de purdiot et/ ou de sotuolin teqihcnue puor l'habitac en rueaenilict l'expression de son besoin.	Le caidndat préparera en anmot de l'examen 10 fcihes podurit (format A4) représentant un large éventail de son orffe sur un sengmet donné (litterie, rangements, canapés, Impaaeridas ?) et 4 fehics de ptuodis complémentaires canennott caunhce : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques tenuqecihs et cmmeleiorcas et les sceivers associés. Le jruy ciisroa une fhice pudriot et une fhice de pduroit complémentaire sur lleeesulqs le cdadiant se breasa puor eufceetfr la msie en situation. Un mrmbee du jruy jeorua le rôle du cinlet en aotadnpt le piofrl et l'expression des bsnieos aux fceihs reentues asnii qu'en sianuvt la tamre qui lui arua été tsmnsiare en aonmt de l'épreuve (grandes étapes du scenario, budget, impératifs ?). Le caadnidt srea évalué sur les éléments stuanvis : ? la prtsuoe psilrnnfesoolee ; ? la peeitrcnne des qseoniuts posées ; ? l'identification des benosis ; ? la prnetcniee des préconisations émises ; ? la cohérence de l'argumentation ; ? l'élargissement à une vntee additionnelle/ complémentaire ; ? la négociation avev le ceilnt ; ? la qualité de la culsoocinn de la vtene et la facturacinn.	La procédure de pisre en cgarhe est respectée. L'attitude et la ptsoure snot cmnfeoros aux srdaandts de l'enseigne ; la pisre en cghare est ppciore à la sfasitaioitcn cilent : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, coanctt vueils le cas échéant, eplmoi d'un laaggne pnsoesfoneirl ? Le hinaacdp du clineit est pirs en ctompe dnas le pcsosrues de pisre en cghare : poorraaitisn éventuelle de la pisre en craghe ; msie en palce de méthodes adaptées puor cprdmnoee ou se fiare cmroepnrde d'un clineit présentant un haadincp aiuditf ou d'élocution. Le pcurors cenlit dnas un eenninevonmrt oancimanl est pirs en cptompe dnas l'échange (cheminement, habitudes, orffes identifiées en lgnie ?).
	C1. 3. Gérer les éventuels rrouets et mécontentements clenit en adpatnot une ptrouse fiitalcatne aifn de prévenir tuteos tieonns et de forseivar un camlit pprcioe aux échanges.	Durée de l'épreuve : 45 mteunis (30 mtuiues de msie en soitiautn + 15 miuents de questions/ réponses avev le jury). Lieu de l'évaluation : en omasgnire de formation.	Les procédures de gsieotn des mécontentements snot ccorermtent appliquées. Le cddanaic atopde une prostue cmale et vianst l'apaisement (tonalité, gestuelle, ditnace de l'interlocuteur ?). Le qnsiomeuneent mené par le cidnaadt est adapté à la suatitoin et pemert d'identifier la srcooe du mécontentement. Le cdnaadit parutqje une écoute aiucte et rourmeffe les éléments de réponse du cinelt puor s'assurer de bein cmrreodpne son problème.
	C1. 4. Cnitbuorer pnectulemoent à la pisre en crhgae des ltiegis avev l'appui du rlossnaebpe hiérarchie ou de la pnreose anyat autorité en la matière aifn d'apporter une sooluitn au ceilnt dnas le reepct des procédures intreres de l'entreprise.		Le qmnieotenusnet mené par le cadiaant permet d'amorcer l'identification de la cause du litige. Le cinelt est redirigé le cas échéant vres la posrenne en craghe de la goetsin des litiges. Les premières iifantornoms récoltées auprès du celnit snot ceectoemrnt tmenasirss au roplnbeasse assaurnt le raeils de la psrie en charge.
	C1. 5. Piparitcer aux returos d'expérience cilent en clolnacett les aivs et en froinaasvt luer puoicitoibn en lgnie aifn de meruesr la staacisoiftn solen la puiotqle de fidélisation de l'enseigne et dnas le reepct de la réglementation applicable.		Les qusenots posées par le ciaanddt snot adaptées et peterment d'évaluer la scitiafoostin du clenit au seujt de l'expérience commerciale. Le caidndat enoaugrce le clenit à pielbur en lgnie un cmnroieatme et/ ou une ntoe rvitelae à son expérience. La réglementation albipcable en la matière (RGPD, driot cmociarmel ?) est respectée. La piqtuoie de fidélisation de l'enseigne est cotcemrneert appliquée.

<p>Activité 1.2 : conseil et accompagnement personnalisé du client</p>	<p>C1. 6. Découvrir les besoins du client en le questionnant et en approfondissant les techniques d'écoute afin de préciser son profil et ses attentes et de faciliter l'identification des préconisations à émettre.</p>	<p>Les éléments clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et ses motivations sont recherchés. Le questionnaire effectué est pertinent. Le client illustre les différents types de questions (questions ouvertes, fermées, alternatives ?). Le client formule les éléments de réponse du client pour s'assurer de sa bonne compréhension. Les besoins du client sont précisés, ses attentes sont exprimées et décelées, ses motivations sont identifiées.</p>
	<p>C1. 7. Reformuler les informations transmises par le client en hiérarchisant ses motivations d'achat afin d'adapter l'argumentaire de vente (principal objectif, budget, délais, faisabilité, financement ?).</p>	<p>Les besoins du client sont correctement retranscrits. La motivation principale d'achat du client est bien identifiée et prise en compte. Le client confirme la pertinence des objectifs qui justifient sa démarche.</p>
	<p>C1. 8. Analyser le profil et les besoins du client en s'appuyant sur les informations issues des échanges préalables afin d'identifier l'offre de produit (s) et de sélectionner répondant au mieux aux attentes du client ainsi que différentes alternatives afin de proposer des solutions de goût.</p>	<p>Les besoins identifiés et les attentes identifiées du client sont correctement analysés. Un argumentaire adapté au profil du client est préparé. Le client agit de façon pertinente les remarques / questions du client et élabore des réponses adaptées. L'analyse des besoins est complète et permet de proposer des solutions alternatives.</p>
<p>Activité 1.3 : vente de produits et/ ou de services au client</p>	<p>C1. 9. Présenter au client l'offre de produit (s) et de services ciblée en argumentant sur les atouts identifiés comme répondant à ses attentes afin d'obtenir son approbation et ainsi répondre aux objectifs commerciaux de l'enseigne.</p>	<p>La stratégie commerciale de l'enseigne est bien appréhendée. Les solutions proposées au client sont en adéquation avec ses besoins et ses motivations. Le client développe un argumentaire de vente pertinent. Les atouts de l'offre proposée sont clairement exposés. Le client fait une démonstration / présentation détaillée du / des produits (s).</p>
	<p>C1. 10. Émettre des préconisations techniques et financières précises (entretien, mécanisme, montage, hygiène ?) en s'appuyant sur l'analyse des motivations d'achat en termes d'usage et d'impact environnemental afin de reformuler l'argumentaire de vente pour faire face à l'exigence croissante des clients.</p>	<p>La présentation au client comprend des préconisations techniques et des conseils d'utilisation et/ ou d'entretien précis et pertinents. Le client répond aux questions et/ ou aux remarques du client de façon claire et détaillée. L'argumentaire comprend des considérations environnementales et/ ou écologiques (origine des produits, recyclabilité, durabilité ?).</p>
	<p>C1. 11. Proposer au client une vente de produit (s) complémentaire (s) (accessoires, prestations des produits ?) ainsi qu'une offre de services en la détaillant (modalités de financement, livraison à domicile, montage et/ ou installation du mobilier, caisson personnalisé, garantie ?) afin d'augmenter le chiffre d'affaires du magasin et de contribuer à la fidélisation de la clientèle.</p>	<p>Une vente complémentaire de produit (s) est proposée au client. Une offre de services est soumise au client. Le client présente de façon claire et détaillée sa proposition commerciale. Des réponses précises sont apportées aux questions du client en cas échéant.</p>
	<p>C1. 12. Établir une proposition en détaillant le coût global de l'offre de produit (s) et de services afin de présenter le coût global au client.</p>	<p>Une synthèse des décisions prises au cours de l'entretien de vente est réalisée. Le client est juste et détaillé. Le client s'assure de la bonne compréhension du client.</p>
	<p>C1. 13. Négocier avec le client et répondre à ses objections éventuelles en mettant en avant les avantages concurrentiels de l'offre proposée afin d'aboutir à la signature de l'offre par le client et/ ou à la réalisation de l'acte de vente.</p>	<p>Les objections sont identifiées et argumentées auprès du client. Les techniques d'ouverture et de négociation sont mises en œuvre (empathie, questions ouvertes, écoute active, réassurance par coanalogies ?). La hiérarchisation et la réalisation des besoins du client sont prises en compte dans l'argumentaire. Un traitement positif des objections est recherché afin de conclure la vente. Le client conclut la vente de son plein gré.</p>
<p>Activité 1.4 : conclusion de la vente et encaissement</p>	<p>C1. 14. Monter, le cas échéant, le dossier de financement du client en se référant aux données générales de vente du magasin et en veillant à l'exactitude des données avant l'impression et des pièces justificatives du dossier afin d'assurer sa validation.</p>	<p>Les pièces justificatives nécessaires au montage du dossier de financement sont demandées et vérifiées. Le dossier de financement est complet et conforme. Les données générales de vente sont respectées.</p>
	<p>C1. 15. Établir une facture et/ ou un bon de commande en cohérence avec la vente et la prestation réalisée le cas échéant, en expliquant au client pour attester des opérations effectuées et des éléments facturés.</p>	<p>La facture/ le bon de commande est édité (e) et imprimé (e). La facture présente l'ensemble des informations obligatoires et le détail des opérations réalisées. La facture respecte les éléments indiqués dans l'offre chiffrée validée par le client. Des informations claires et précises sont apportées au client.</p>
	<p>C1. 16. Procéder à l'encaissement du client en utilisant les outils de caisse et en contrôlant la conformité du paiement afin de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.</p>	<p>L'usage des outils de paiement est précisé. Le moyen de paiement est contrôlé le cas échéant. L'encaissement réalisé est juste (acompte, solde ?). Les procédures internes de l'entreprise sont respectées.</p>
	<p>C1. 17. Conclure l'acte d'achat du client en le confrontant avec son choix et en validant ses décisions afin de renforcer l'expérience client à l'égard de l'enseigne.</p>	<p>L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'enseigne. La décision prise par le client est valorisée. Les suites de l'achat sont détaillées étape par étape au client le cas échéant (délais de livraison, modalités de paiement de fin de solde ?). La prise de congé du client est personnalisée.</p>
<p>Bloc 2 ? Conclure et mettre en œuvre un projet de décoration et/ ou d'aménagement de la maison</p>		

Activité 2.1 : suivi des tncnedas en décoration et aménagement d'intérieur	C2. 1. Eierttenr sa ccasissannone des prtduios et de l'évolution des tdenenacs en décoration et en aménagement d'intérieur en maennt une vlieie régulière aifn de pticaiprer au développement d'une offre actualisée et au puls près des aetetts du marché.	Épreuve n° 3 : dsseior proensensfiol et soceanunte orale En anomt de la soseisn d'examen, le cinaaddt préparera un desisor penoreniffsol visnat à élaborer un pjoert de décoration et	Les sites web et les réseaux sacoiux rsreuoescs en matière de décoration et de reemnsceent des tadeeccnns snot identifiés. Les slnaos et les panuiprcix événements dédiés aux tennceads et aux nouveautés snot cnouns par le candidat. Les coneunts snot siiuvs et exploités.
	C2. 2. Asersur une vlieie des prqtaeus de la crnouence présente dnas la znoue de caadlshne en ifeaidtntit les tcdannees et les ouilts aifn d'interroger ses purqtaeis et de cmioquunmer à son rseopsalbn les évolutions et les tnaeecdns observées.	d'aménagement de l'habitation d'un client. Le détail du sejut pruroa être déterminé aevc le rbaeslopnse de formation, aevc l'appui éventuel du tueutr d'entreprise, et inspiré d'un cas réel aeuqul le cniaddat a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le caddinat se bsae sur un sjeut fictif, il lui srea demandé à mmiina de le catostxiulneer en se bsaaant sur l'offre comiemlarce de son entreprise. Le canaiddt présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera enuiste le profil du cneilt sur leueql se bsae l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa danedme et les irainoomnfts récoltées qaunt à la décoration et l'aménagement d'origine de ctete dernière (cotes, cneatoitnrs techniques, ambiance, éléments de décoration ?).	Les priunicpax cutescnrns présents sur la znoue de canhlisade snot identifiés. Leurs offres, lreus méthodes et les atiocons claerimcomes snot repérées et analysées. Le cinaaddt pagatre les iaotifimrnms iuesss de la vlieie effectuée. L'espace de vie du clineit et les cneirattons associées snot ceomtecnernt appréhendés. Les impératifs en matière de handcaip snot pirs en cmopte (dimensions des meubles, eacspes de circulation, accessibilité ?). La décoration et les tdeancns adoptées dnas l'habitat du cneilt snot ceonuns du candidat. Les bsoines exprimés par le cnielit et les aetetts identifiées snot sus et analysés.
Activité 2.2 : élaboration d'un porjet personnalisé de décoration et/ ou d'aménagement de la mosian à ptirar des inniofmtoras récoltées auprès du client	C2. 3. Etlxoeipr la cannonsicase de l'espace de vie du clineit et les inriamntofos afférentes (impératifs liés au hnadciap le cas échéant, ctetnriaoas techniques, décoration ?) en aysananit les cirtroates et les boneiss esxiantts aifn de laencr le développement d'un pojret de décoration et/ ou d'aménagement de l'habitat au puls près des attenets perçues et exprimées par le client.	Le canaiddt présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera enuiste le profil du cneilt sur leueql se bsae l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa danedme et les irainoomnfts récoltées qaunt à la décoration et l'aménagement d'origine de ctete dernière (cotes, cneatoitnrs techniques, ambiance, éléments de décoration ?).	Les différents olutis de meruse snot cunons et cemrtneocret appréhendés. Les mrsuees et les relevés snot effectués à l'aide des ouilts appropriés (mètre ruban, mètre leasr ?). Le relevé des cetos est jstue et tçihneneequm pertinent. Le cndniadat s'assure par vaioatlidn d'un eepxrt de la conformité de l'aménagement aevc la législation en viuiegr (alimentation électrique et siatrianae ?) et des paclpneriis caractéristiques thqcnueuis (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement ?) le cas échéant.
	C2. 4. Etcfefuev un relevé des côtes et des paramètres tinheuqecs de la/ des pièce (s) à aménager et/ ou à décorer à l'aide d'outils de musree et/ ou vérifier les eorbemcmcmts aifn d'évaluer les ecepass et les vlemous puor aptdear au mieux les préconisations du projet.	Le canaiddt dvera citefcooonnrn un dsseior détaillant l'élaboration gliboae d'un pejort d'aménagement puor ce cneilet en s'appuyant sur l'offre de sa sruface de vente. Ce dsseior compdemra :	Les différénts coprs de métier enanrntt en aicoitn dnas la msie en ?uvre du projejt snot identifiés. Les pinots de contrôle snot recensés et suioims à avis/expertise. Le caddinat pproose le cas échéant des antteejmuss du projet. L'offre proposée est tmeeiucnnqeht réalisable.
	C2. 5. Vérifier la faisabilité tenhuqcie de l'offre imaginée en sniclatloit le cas échéant la vaidiolitan des équipes thqiuenees (poseurs, itnaelltsaurs ?) aifn d'aboutir à un pojret ccenrot et réaliste à smurtotee au client.	? une esuisaqe du prjeot suos fmore de pain (s), de schéma (s) et/ ou de disesn (s) insularrtt les pipnraleics préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, acrsioecses ?) ; ? la lctie eisvuxhte et le crfhifgae de l'offre de frmueitouts et des posairntes à réaliser puor mterte en ?uvre le poejrt (installation, tauavrx annexes, eiioitmsatn du nbrmoe de jours par crpos de métier, cnooorglihe des interventions...); ? un rétroplanning de la msie en ?uvre du projejt ; ? la lctie des piaurpcnix ptnios de vaicigline à contrôler lros des viestis de chantier.	Les plans/ schémas/ dsnsies réalisés ou non à mian levée snot clairs, précis et compréhensibles. Les dnnsioiems y snot coeemtrenrcit retranscrites. Les ambiances, les ceurlous et les turtxees snot identifiables. Le paramètre éco-responsable est intégré, dnas la muesre du possible, aux préconisations.
	C2. 6. Réaliser une première eisusqse du poejrt en élaborant des plans, des schémas ou des dsnsies ilasrltunt les préconisations (aménagement, ambiances, couleurs, textures, objets, aicccoress ?) aifn de fciliter sa présentation au cneilt et de fevrisaor sa capacité à s'y potejerr tuot en intégrant dnas la muresse du pisolbe des stnoulios éco-responsables en tmrees d'éclairage, de matériaux et de matières.	Ce dsseior srea évalué lros de sa présentation au jry dnas le cdare d'un entretien. Le cidnadat aerentumrga ntmeonmat sur le ciohx des préconisations tqeneuhics et de l'offre cmrcalmioee au rregad des caractéristiques cneilet initiales. Un échange suos fomre de questions/ réponses aevc le jry clôturera l'épreuve. Le cinaaddt srea évalué sur les éléments snvutais :	Les différénts pteirtsoans à réaliser snot listées de façon euhisavxtx et classées chronologiquement. La tipgyoloe et les coordonnées des foieuenrnsrs snot recensées. Les poerscs de l'entreprise snot appliqués et les ouilts inntrees snot utilisés le cas échéant.
Activité 2.3 : msie en ?uvre d'un pjerot de décoration et/ ou d'aménagement de la maison	C2. 7. Jeneidiftr l'ensemble des pnaosrteis à réaliser et les feursrusoins à ctroatnrc en suivnat le détail du prjeot validé par le cnielit aifn de pioouv oagniserr et Inacer le démarrage du projet.	? la faisabilité et la pciertnnee du poejrt au rgraed des iirtnonomfas et des cattnriens imposées ; ? l'identification des recrsuoeps nécessaires et des pcuiirmpax pontis de viaglcine ; ? la qualité de la pacafiolintin du projet. Durée de l'épreuve : 45 mtenius (20 mntiues de présentation + 25 miutnes de questions/ réponses). Lieu de l'évaluation : en oaigsmrne de formation.	Les dives adttuens snot reçus et conformes. Les bnos de cnmmdaos snot passés et cenrenporsdot au poejrt validé par le client. Les échéances de pmnieeat snot siiuevs et contrôlées. Les renleacs nécessaires snot effectuées. Les procédures itennres en matière de gtiosen aatnntiivrdse snot respectées. Le règlement des frtauecs intermédiaires est vérifiè.
	C2. 8. Aseursr la gtoesin aiirnstmvdite du projejt (fournitures, poses, tauvraux aexnnes ?) en velnlait à la bnone réception et au sviui des éléments intermédiaires de cgfirrafe et de règlement (devis, bnos de commande, factures) aifn de crtbeuonir au bon déroulement du prejot et à sa conformité aux procédures.	Ce dsseior srea évalué lros de sa présentation au jry dnas le cdare d'un entretien. Le cidnadat aerentumrga ntmeonmat sur le ciohx des préconisations tqeneuhics et de l'offre cmrcalmioee au rregad des caractéristiques cneilet initiales. Un échange suos fomre de questions/ réponses aevc le jry clôturera l'épreuve. Le cinaaddt srea évalué sur les éléments snvutais :	Les puirodds réceptionnés snot cofomrens à la comamnde (références, quantités, qualité, délais, ascnebe d'altération due au tropnsrat ?). Les pruditos non cromonefs snot isolés, l'information est communiquée conformément à la procédure interne.
Activité 2.4 : svuii du ctiaenr de décoration et/ ou d'aménagement en lein aevc l'équipe d'installation	C2. 9. Aresursr le sviui des cemoamdns en caunibontrt au contrôle du ctnoenu et de l'état des arrivées aifn de peicptarr à la bonne ctiodoinraon du chantier.	? la faisabilité et la pciertnnee du poejrt au rgraed des iirtnonomfas et des cattnriens imposées ; ? l'identification des recrsuoeps nécessaires et des pcuiirmpax pontis de viaglcine ; ? la qualité de la pacafiolintin du projet. Durée de l'épreuve : 45 mtenius (20 mntiues de présentation + 25 miutnes de questions/ réponses). Lieu de l'évaluation : en oaigsmrne de formation.	Le cnaiddat oinragse ses vesiits sur le chantier. La msie en ?uvre des tvraaux et le repcest des délais snot régulièrement vérifiés. Le cnadaidt ppiacirte aux échanges aevc les équipes techniques. Les informations/ pitnos d'alerte snot tanmiss à la hiérarchie.
	C2. 10. Cronebitur au contrôle de la bonne exécution des taruvax sur le ctnhiear en y aunassrt des viistes régulières et en échangeant aevc les équipes tqnuieehcs aifn de veilelr au bon déroulement des prestations.	C2. 11. ?uvrer à l'identification et à la gtisoen des écueils et des aléas en asrasunt les remontées d'information aux pterais petenrnas concernées aifn de frvsaeior la msie en ?uvre d'actions correctives.	La/ les ainlmaoe (s) identifiées snot communiquées aux référénts concernés asii qu'à la hiérarchie. Le cidnadat est informé du sviui de la rchrehee d'actions circervtos et de luer msie en ?uvre.
	C2. 12. Prtpiacaer à la réception et aux contrôles de fin de citanher en vérifiant la msie en ?uvre et en fsiaant vledair la conformité des ionilnatatss asni que l'application des nemros handicapées le cas échéant, aifn de coierfnmr la concodcanre aevc le projejt commandé et de clôturer les travaux.		Le cdadaint sollilcte les eterpxs tehquiecs appropriés puor efctuevr les contrôles. Les ptonis de vlinigace identifiés en début de prejot snot vérifiés et cfemorns aux attendus. Les impératifs en matière de hidacamp snot respectés. Le résultat du cethnair est cmoronfe au pjeort validé par le client.

Bloc 3 ? Tiner et annier une sfracue de vtnee			
Activité 3.1 : teune et geiston de la scuafre de vente	C3. 1. Prepaaitcr à la msie en vauelr des putrdios et des siveecrs de l'enseigne en anplqaut les règles de merchandising, la stratégie et le ceilerndar cciearmmol asini que la réglementation en viuuger aifn de ppeiiir à l'attractivité cmialcoreme de l'espace de vtene et de virlosaer l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 : desoir psnreeionfsof et stoneacnue orale En anmot de la siossen d'examen, le cdaaant réalise un dossier pinesnosorfel présentant une aaimonitn ou une opération cemliocarme réalisée dnas son entreprise. La présentation du doessir est structurée par chpatries d'après le paln snuavit : ? ctiaphe n° 1 : une diiroectpsn synthétique de l'entreprise (les caractéristiques générales du point de vente, la pitioque commerciale, ses auttos et sa stratégie de développement, son peesnmnoionit sur le marché, la tgopyiloe de ciltnes et de cnorerncus ?) ; ? caphrtie n° 2 : un détail de l'espace de vtene (identification des zneos fdeiors et chaudes, pcoraurs cneilt ?) ; ? cthprie n° 3 : la présentation d'une aomnatiin ou d'une opération coalecmirme (produit, description, résultats ccorameumix adunttes ?) ; ? crpthaie n° 4 : une doepristicn des règles de mnhiercandsig mesis en ?uvre en iurltalnst les porops à l'aide de phrieoahpogs priess au sien du msaagin ; ? ciparthe n° 5 : une présentation des procédures innetres de ltue ctonre la démarque iunnoce et des prosecs de gsieitn des stkcoc ; ? ctphaie n° 6 : les résultats crmueicomax réalisés en détaillant les iteidaucrns de pafnmroeroce des veents par aatiipclpon des fmerluos de cclual appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel) ; ? citahrpe n° 7 : un bainl et une alyanse de l'événement (retour d'expérience, impressions, crmeemaitnos clients, amélioration des pccross ?). Ce dssoeir srea évalué lros de sa présentation au jury dnas le carde d'un entretien. Le cnadadat eexrpsa olmerenat son ayaslnne des différentes cenopsmtas de l'animation ou de l'opération crlcoammiee étudiée. Un échange suos forme de questions/ réponses aevc le jury clôturera l'épreuve. Le cdaaidnt srea évalué sur les éléments sniavtus : ? la cacoinnansse de l'entreprise, de ses proscos et la pitrenece de l'analyse de l'espace de vtnee ; ? l'analyse de l'animation ou de l'opération clraimmcoee présentée ; ? la maîtrise des idrciaetnus de promncrfeae des ventes. Durée de l'épreuve : 45 muients (20 mietnus de présentation + 25 mniutes de questions/ réponses aevc le jury). Lieu de l'évaluation : en ogsrinmae de formation.	Les différentes ticeenquhs de mrhaneicindsg snot miess en ?uvre (5B, facing, osomtaitpiin des eecpass sleon l'identification des zneos feridos et cduahes ?). La stratégie et les psocres de l'enseigne snot appliqués. Le clraeniedr crimaecmol et ses dtaes clés snot conuns du candidat. L'espace de vtene est théâtralisé et attractif, puirluses prtudois et/ ou arieecscs snot exposés et mis en situation. Les règles d'étiquetage snot miess en ?uvre. Les royans snot cntemeorrect approvisionnés (règle des 3P : plein, prrope et prix). La réglementation en matière de sécurité des preonsnes et des biens est respectée. Les atdtneus réglementaires en matière d'hygiène snot appliqués. Les pccross vsinat la vérification des soctks snot appliqués. Les procédures paentmtert d'enregistrer la démarque snot miess en ?uvre. Le cddnaait aeltre sur les dymnceoietstfnnos constatés ou sur des ptinos ssibelens liés à la démarque. Les procédures iernents en matière de rlaygecce des pidruots en lein aevc l'activité snot cnounes du candidat. Les psocres iernnes et réglementaires en matière de tri sélectif des eblaegmlas et des déchets snot maîtrisés. Les puotrids snot comptés et/ ou mesurés. Les données snot sesaisi aevc fiabilité dnas l'outil iainfmruoqte ou tuot autre dcnumeot de siuvi intégré aux pocsres de l'entreprise. Le cdaniadt aeltre en cas d'anomalies liées au stock dnas le respct des procédures internes. Les pudriots en rtuupre snot cretromcenet identifiés et communiqués puor être commandés. Les règles et les procédures de sécurité snot bein appréhendées et respectées (gestes, postures, accessibilité des eecpass de siorte d'urgence ?). Les ouiltis de muntoeniati n utilisés snot adaptés aux macriahdens à déplacer (taille, poids, man?uvres à euctfefer ?). L'utilisation des ouiltis est confmore et maîtrisée. L'espace est crecenmotret ordonné et optimisé. L'environnement de traival est crnotmeceret appréhendé (zones de passage, visibilité, surface, prarous cnilet tpye ?). La cmacminoioutn aevc les équipes du maaisgn est effective. Le rôle et les msnisios du cadidant dnas l'organisation de l'opération snot cunons et mis en ?uvre. L'étiquetage pnmroioetol est etfecif et cromnofe à la législation en vigueur. Les PLV et les ILV snot visibles. La pitioque clmeiamorce de l'enseigne est respectée. L'offre cmmlraiecoe est détaillée de façon précise et audible. Le cnidadat répond aux qiosnutes et aux ddenemas de précisions éventuelles du celint au sujet de l'offre purmoe de façon ciriae en s'assurant de sa bonne compréhension. Les stprpous de comctinoaimn raelfits à l'offre snot crecmenreot appréhendés et employés à l'appui de l'échange aevc le clinet (flyer, cdoe de réduction, stie ou supprot en ligne ?). Le cidnadat connaît les ojetifcbs ceumimarcox liés à l'opération à llqueale il participe. Le ciadnadt piictarpe aux réunions. Les pefenarormcs snot détaillées et analysées, le ccinadat ptaagre ses impressions. Les ceaiomnetrms citlens et les réponses apportées lros des échanges de trairen snot communiqués lros des réunions (source d'information du cnliet de l'existence de l'opération, impressions, rumgareas ?). Des popiosrtnios d'amélioration des psceros snot formulées. Les différents itarncueids de prmaoncrfee des veents snot cneomerctet appréhendés. Les fleomrus de cuall snot cnuoens et maîtrisés. Le cnadadat contrôle plus cinmfrore ou imfrine les pcnmaforeers qui lui snot attribués. Les cinrooctres à aorpétrp aux données snot précisées le cas échéant. L'outil de gostein est cereenormctt utilisé par le candidat. L'autorisation de l'utilisation des données du cnliet a été caeminelrt demandée. Les données snot renseignées aevc exactitude. Les procédures inneters snot appliquées. La réglementation (RPGD) etrnnat dnas le cadre de l'activité du vednur est respectée.
	C3. 2. Einrnttrt le bon état mancahrd de la saucrfé de vtnee en vérifiant l'affichage des prix, en rerantit les alicrtcs non cmnerfoos et en vilnlaet à l'approvisionnement et à la proprété des ronays dnas le rcspect des règles d'hygiène et de sécurité aifn de gaiatrrr sa conformité et de redrne l'espace de vtene acttatif puor les clients.		
	C3. 3. Apueiqplr les procédures de lutte ctrone la démarque iuoncne (vol, différences de soctk ?) en anretlat sa hiérarchie sur les dtnctytsmoionnees constatés aifn de liimter les pertes.		
	C3. 4. Ectuffeer le tri sélectif des ebeamglsls et des déchets en rsatnpeect les normes de regcaclye et les règles du migasan aifn de ptaiecpirr à la diuotnimin de l'impact eemontnairnnvl des activités de l'enseigne.		
Activité 3.2 : réalisation des irvniantees et gtiseon des stocks	C3. 5. Réaliser le volet qtnaiuttatf des irinventeas suos la responsabilité de sa hiérarchie en asurant le cotpagme des mansidreahcs et son rtpearing sur les duectomns de siuvi aifn de s'assurer de la fiabilité des stocks.		
	C3. 6. Tritare les aeetrils et les nofaitiotions des sokts en s'appuyant sur l'outil de gtieosn des stckos et arleetr son manager le cas échéant aifn d'anticiper les peiosbsls rtupures et de paemromgrrr les réassorts nécessaires.		
	C3. 7. Déplacer les mrdeishcnas en uiialntst les ouiltis de metnutoano adaptés (transpalette, diable, chaoirt meanul ?) et en ratepsect les règles de sécurité revlaiets à luer mipualnioatn aifn d'optimiser l'organisation des ecapas de vtene et de réserve du magasin.		
Activité 3.3 : ptioticraapin aux anitoamins commerciales	C3. 8. Parcpitier à l'organisation des amntnoias et des opérations ceelcammos en scénarisant la surafce de vtnee (signalétique, merchandising, storupps de cmtoinaumcoin ?) dnas le rcspect de la pitouqlie cmroalecme de l'entreprise aifn de ssuieotr l'intérêt du cleint et de frvesaier le déclenchement de l'acte d'achat.		
	C3. 9. Aeimnr une opération pnlomneltoorie ou un événement en présentant les caractéristiques de l'offre (qualités, performances, atenvgaas ?) et en ulintsait les ouiltis/ aescrceoss de cumotnoaimin et d'aide à la vtene adéquats aifn d'atteindre les obtficies qntatuaifas de développement des venets et/ ou de faire connaître un nuaveu prioudt ou service.		
	C3. 10. Aeyalnr sa pmaerofncre en lein aevc les aimtoannis cemrealocis mesis en place en partageant, lros de réunions dédiées, son expérience et les intoiarfmons récotées auprès de la clientèle aifn de pirpictar à l'amélioration ctuoinne des process.		
Activité 3.4 : ctoiobrntun au développement coeimarmcl de l'enseigne	C3. 11. Pciartiepr à la gsioetn de la perncorfmæ cmleomiacre golalbe de l'enseigne en suivant et en vérifiant les ccullas de ses pauinprix ienidtrucas de pcmoanffee des venets (panier moyen, tuax de transformation, inicde de vente, mgræe ?) aifn de firvsoear l'identification de penotetils points d'alerte.		
	C3. 12. Crbuentoir à la msie à juor des fiechirs ctleins et prpcetsos en uliasintt l'outil de gtieosn de la roielatn cnliet de l'entreprise (CRM) dnas le rcspect de la réglementation RPGD aifn d'optimiser la goeisitn de la rtaolein cnliet de l'enseigne.		

Accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture

des magasins le dimanche Haute-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Sud-Ouest,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Haute-Garonne.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical respecté 45 dimanches par an, les années comprises entre 2019 et 2021, et 46 dimanches par an, les années comprises à partir de 2022.

La présente a été conclue par le préfet de la Haute-Garonne, à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté de ferme sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

À défaut d'un calendrier différent négocié au plus tard le 15 octobre pour l'année suivante, les parties signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture établi dans le cadre de l'accord interprofessionnel départemental sur la mise en œuvre des commerces de Haute-Garonne les dimanches.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler dans le cadre du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au moins 3 mois à l'avance de la date d'ouverture envisagée. Ils ont 1 mois à compter de cette date pour se présenter volontaires.

Les conditions de travail des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses comprises.

2° Pour les salariés rémunérés en heures supplémentaires, le salaire fixe, l'indemnité de nuit et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) s'ajoutent à la rémunération de l'intéressé :

pour les salariés rémunérés à la tâche ou au rendement, à la rémunération conventionnelle au salaire conventionnel dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration conventionnelle de 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) en plus de la prime d'ancienneté ;
pour les salariés ayant travaillé un jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces salariés bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chaque salarié privé de repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et non travaillé le samedi. Ce repos de remplacement est déterminé dans le mois qui précède ou qui suit le dimanche travaillé, sous réserve de nécessités de l'entreprise, avec accord du salarié.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune des parties ne se verra pas affectée de ce qui est prévu le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Surtout la présente s'applique dans ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Chacune des parties signataires, en raison de l'importance des enjeux de productivité de travail et de croissance des entreprises, s'engage à s'efforcer par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas l'obligation de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétations
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Une commission paritaire de suivi et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des deux parties au présent accord.

La présidence est assurée par la partie du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

La DTCEICRE de la Haute-Garonne est invitée à participer à ces réunions.

1° Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande d'une des parties signataires du présent accord et examine les conditions de travail des entreprises, d'une part, et respecte les obligations de fermeture dominicale, d'autre part, et applique les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À toute occasion, la commission du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux deux parties un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de mieux répondre aux besoins des entreprises du secteur et de l'évolution de ses activités. Les décisions de cette commission sont prises à l'unanimité et approuvées par ses membres.

Toute modification de l'accord est soumise à l'approbation des deux parties.

2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission est saisie par toute entreprise signataire ou par la DIRECCTE, par courrier postal ou électronique à la commission régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (bâtiment Hélios, 5-116, route d'Espagne, 31100 Toulouse, sud-ouest@fnaem.fr), se réunit dans un délai de 2 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DCICERTE Occitanie, 5, épaves Coampro Caffarelli, BP 98016, 31080 Toulouse Cedex 6.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de service de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord sera notifié par la chambre du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison auprès de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DCCRTIE Occitanie, 5, épaves Coampro Caffarelli, BP 98016, 31080 Toulouse Cedex 6 et au greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article - Préambule

Accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Dans le préambule des accords nationaux intervenus pour les salariés à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, du 14 décembre 2013, de l'avis de l'Etat et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009, du 28 juillet 2011 et du 5 mars 2014 et du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité de la formation, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est essentielle pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison pour se saisir des enjeux de l'avenir de la branche à venir. En outre, le présent accord intègre également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue est une des conditions de la réussite de la carrière professionnelle, ainsi que de la meubler adéquatement entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. À travers le présent accord de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de développer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord ont convenu de leur volonté

de poursuivre le dialogue social et de bénéficier d'une dérogation de droit au repos hebdomadaire prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

Cependant, les besoins des salariés qui s'attachent au respect du repos hebdomadaire et du repos quotidien.

Considérant d'une part que le respect de la règle du repos hebdomadaire permet de préserver les équilibres de la société française liés à :

- ? des motifs divers ;
- ? un héritage culturel et historique ;
- ? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- ? la sauvegarde de la culture nationale ;
- ? la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos hebdomadaire contribue à la fois à la règle de répartition des salaires et à la promotion de la vie associative ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de favoriser les bien-être des salariés de la branche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, l'absence de nécessité d'obtention de décisions ministérielles et le souhait des parties signataires de bénéficier d'un régime d'ouvertures particulières par rapport à celui accordé aux autres professions dans le cadre de l'accord interprofessionnel départemental ;

Les parties signataires ont estimé nécessaire de compléter le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail, qui rappelle tous les dispositifs antérieurs de même objet et de même nature.

de :

- ? attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur permettant de bénéficier de formations professionnelles ;
- ? améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- ? améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et favoriser le développement des salariés menacés dans leur emploi ;
- ? développer la formation par tous les dispositifs (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- ? favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
- ? adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et notamment les seniors, les personnes en situation de handicap et les salariés fragilisés par une longue absence ;
- ? garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
- ? reconnaître et valoriser les expériences des salariés qui le souhaitent ;
- ? favoriser et faciliter l'accès à la formation ;
- ? préparer les salariés aux évolutions des métiers et assurer leur employabilité ;
- ? donner aux représentants du personnel l'information leur permettant de connaître l'évolution professionnelle des salariés sur l'évolution prévisible des métiers dans la branche et sur l'évolution des métiers ;
- ? donner aux représentants du personnel, au sein de l'entreprise, et aux membres des comités de PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- ? prendre en compte la formation dans l'évolution de carrière.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions de travail des salariés de la branche :

- ? de valoriser les métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des CQP ;
- ? de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
- ? d'être plus attentifs pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ? d'assurer la pérennité et l'adaptation des emplois menacés.

Article - Article préliminaire

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de travail des salariés du commerce de détail et de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1er).

Article 1er - Titre 1er L'accueil des jeunes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

1.1. Stage en entreprise

Les parties au présent accord s'accrochent à garantir un cadre favorable à la formation des jeunes en entreprise :

? le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière rattachée à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un besoin temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;

? un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;

? une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;

? en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des dispositions d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ;

? les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;

? l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;

? conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même entreprise civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2. Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce processus d'entrée peut être accompagné en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

? un levrier d'accueil ;

? la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;

? une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est requise légalement obligatoire.

1.3. Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent participer en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Article - Titre 2 L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les parties au présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la certification de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les salariés reprennent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), compte personnel de formation (CPF), point de talents (PTE), PTP, PTP par Avenir (Pro-A), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CPQI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, les parties se sont engagées dans la création, la poursuite et le suivi de parcours professionnels de qualification, de certification, de validation des acquis de l'expérience, de la nécessité de continuer à répondre aux besoins des compétences des salariés.

Chapitre 1er Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2 - Plan de développement des compétences (PDC)

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en deux catégories :

? les actions de formation qui sont celles qui consistent à exercer une activité ou d'une fonction en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires. Elles consistent du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur ;

? les actions de formation qui sont celles ci-dessus, dites non rémunérées : elles consistent au temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il s'engage dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements sont sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions d'élévation de qualification prévues. Ces engagements sont ainsi précisés et sur l'attribution de la certification de qualification à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de validation des compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de validation des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de partenariats susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devraient bénéficier de leurs droits à formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Les points au présent accord sont également nécessaires pour assurer la continuité de la formation professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1er janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 € par heure depuis le 1er janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1er trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>.

3.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation sont les salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en ligne ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le ruf du titulaire de formation son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

3.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année professionnelle au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits sont acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par an pour se former (plafonné à 5 000 €) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes droits d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de garantir leur accès à la formation et leur employabilité.

Une période de congé est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond des heures sont appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parentalité d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour raisons médicales telles que définies à l'article 38.2 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition

professionnelle, le salarié peut acquérir un droit à CPF.

3.3. Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La durée du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

3.5. Mise en œuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

3.6. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :
? par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relève au moins de compétences professionnelles et de compétences personnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :
d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
? ou d'acquérir le savoir de connaissances et de compétences ;
? ou d'être accompagné pour la VAE ;
? ou de réaliser un bilan de compétences ;
? ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
? ou de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 4 - Le projet de transition professionnelle (PTP) En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de suivi du CPF, destinée aux salariés saisi de leur métier ou de profession de leur métier.

4.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

4.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :
? soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs ;
? soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois,

consécutifs ou non, en cratnot de tiavral à durée déterminée au cuors des 12 dnrieers mois.

L'ancienneté est appréciée à la dtae de départ en fmtroiaon du salarié.

Les atocins de faioormtn du proejt de tntoriais prelnlonossefie s'accomplissent en tuot ou priate pneandt le tmeps de travail, suaf cas particulier.

Lorsque la fmitooarn souhaitée cotrompe une iittrnopeun conniute de taiavrl de puls de 6 mois, le salarié diot aessdrer une ddnmeae écrite à l'employeur au puls trad 120 juors avnat le début de l'action de formation.

Lorsque la frtooiamn souhaitée ctrpomoe une inorpuettirn contiune de triaval de mnios de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tepms partiel, le salarié diot adsseerr une demdane écrite à l'employeur au puls trad 60 juors avant le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jours siuvnat la réception de la dndamee de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai impart, l'autorisation de congé est aiusqce de pelin droit.

4.3. Rémunération et dritos en PTP

La rémunération pneandt le congé de trtioainsn prnisneolleofe est définie par les aerlicts D. 6323-18-1 et svniauts du cdoe du travail. Le salarié est considéré comme saigitare de la fratmooin pselnrnseoiofe et bénéficie du miieatnn de sa ptoicroetn salocie et est creovut ctonre le rsique d'accident du travail. Le tmeps passé en foroitamn est assimilé à du tepms de tiaarvl efiitcef puor le cuclal des congés payés, de l'ancienneté et des dotris qui y snot liés. Le salarié en congé de ftooramim cvnersoe le doit d'exercer des mtdaans de représentant du pseonnrel ou syndical. Il rtsee également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il diot jueifistr de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son potse de taiarvl ou un potse équivalent.

Article 5 - L'égalité femme homme dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les ptaeirs eentndet se référer aux pcprineis définis par l'accord sur l'égalité pesennrfoislole entre les fmeems et les hmmeos du 9 arivl 2010.

5.1. Égalité d'accès à la formation

Les paeatnerirs souacix s'engagent à poruvmoior l'égalité d'accès des fmeems et des hoemms à la fotiaromn professionnelle. Cet obctiejf frea l'objet d'un svuui piatrarie tnarneil sur la bsae des données du roaprpt défini au ciaphre 2 de l'accord du 9 arivl 2010.

Afin de préparer la pinchraoe négociation tlrenanie de branche, ces iniomatrnofs senrot tsmesnairs à la CFEPNP puor lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des rninoametdamocs et des onniarioitts sur l'égalité poenseniofsrle des fmemes et des hmmeos dnas l'accès à la fmootarin professionnelle, y crmoips aux ctaronts ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mias aussi puor frsaioevr l'accès à des fmtironaos cnitnaobrt à développer des compétences.

En outre, la brcnhae psonlfelesirone vlliee particulièrement à l'égalité d'accès aux faornoimts perenoseolfislns en svaniut la poorpotirn de feemms et d'hommes accédant aux ditsfisopis de professionnalisation.

Les epirernests s'assureront que les fanootmirs en dhreos du tpms de taviral qui nécessitent un éloignement prolongé du fyeor fmailal et nmntoaemt aevc acenbe la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui sareiennatitons (impossibilité de gadre par un mmebre de la famille) d'engager des faris de gadre puor lreus efantns ou pensenre à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une dndamee de CPF effectué en dohers du tpms de travail, les frias de garde d'enfants à chrgae (jusqu'à 12 ans révolus) sreont pirs en crahge suos réserve qu'il s'agisse

d'une aoitcn de faioomtrn éligible qui crpdsonroe à l'activité de l'entreprise et que le salarié ifnrome l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais aisni engagés sreont remboursés sur jctuifitafss (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des steags de formation, les eseirrtepsn prnnenet en compte les caeonrtntis liées à la vie familiale, nmtomenat les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du maeagnr et/ ou du tuteur qui ont puor miisson d'organiser, de cedooronnr le taiavrl de son (ses) caotltaoeurr (s), anisi que d'animer et fromer son équipe, les enrtseperis vleinlet à intégrer dnas les finaotmors managériales et/ ou tutorales, la qeouistn de l'égalité professionnelle.

5.2. Accès des salariés à la fmratooin penisfrsenlloe pdnnaet et après congé maternité, d'adoption et congé paenatr d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, cmmoe le congé paerntal d'éducation ne diot pas cridnoue à un gel des dtrios à foraimotn puor le salarié.

Les femems qui rrenennept luer activité après un congé de maternité ou les hmomes et les femmes après un congé praaetnl fnot priate des pbuclis priairiteros en ce qui cncnroe l'accès à la Pro-A.

Les salariés qui rnepeenret le traavrl à l'issue d'un congé peaarnt d'éducation (complet ou à tepms partiel) bénéficient de pilen dirot d'un bailn de compétences, suos réserve des ciinnodtos d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un boiesn est identifié par l'une ou l'autre des parties, de prosepor aux salariés de rtoeur de congé de maternité, d'adoption, de congé parntael d'éducation, des aticons de fmioarotn ou de rsmiee à naeivu adaptées aifn de faectilir la reispre d'activité professionnelle, paenndt le tmeps de travail.

L'observatoire ptirscopef des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une alnays de la siaiotutn comparée des femmes et des homems en matière d'accès à la formation. Ses taurvax snot présentés à la CFNPEP qui puet définir toute rocemmtnaidaon uilte en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les intnfoaoirms recieliuels snot incorporées au rapport de branche.

Chapitre 2 L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Un eitnrteen pofriesnneosl est organisé soeln les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié diot bénéficier d'un enetetrin psnrniesefool selon la périodicité définie légalement ou par accrod d'entreprise. Lros de son embauche, le salarié est informé de ctete disposition.

Cet eteerntin est proposé systématiquement au salarié qui rneerpd son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé patnrael d'éducation, ou d'une activité à tepms peitral pdannet ce congé, d'un congé de suotien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vrolanitoe sécurisée dnas les einsperters d'au minus 300 salariés, d'une lngoue maladie, au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité saocile ou à l'issue d'un maandt syndical.

Cet eirttenen puet aoivr leiu à l'initiative du salarié à une dtae antérieure à la reprsie de poste.

6.2. Finalité

L'entretien pfsoneoerisnl est consacré à l'examen des

peeeirstvpcps d'évolution professionnelle, nmtaenmot en teemrs de qictalauiofin et d'emploi.

À cet effet, l'employeur imorfne ses salariés, en anmot ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de roucerir à des sycreies de coisnel en évolution psonnioselelre (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui prnoruot à des fnis de préparation de l'entretien les aeidr à farie le pniot sur luer siuattoin et lerus compétences plfsilereonnsoes ou ercnoe les acmegonpcar dnas leurs ptojres professionnels.

Il diot dorénavant crepmtoor des intmaoformis qaunt à l'activation du cmtope pesonrenl de foatmorin et des possibilités d'abondement que l'employeur est spuibceslte de financer.

6.3.?Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien snot définies par le chef d'entreprise et portées à la cassnnaoncje du comité scaiol et économique lorsqu'il exstie préalablement à luer msie en ?uvre. Le comité sciol et économique puet émettre des osbvreoanits sur celles-ci.

L'entretien porfsnseeonil est dtisinct dnas son objet d'un éventuel eneretitin aeunnl d'évaluation ensaitxt dnas l'entreprise.

L'entretien psieefsononnl se déroule dnas un lieu adapté, en drhoes de ttuoe présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, srea communiqué au salarié le gdiue de l'entretien poseernfnis élaboré par la CPNEFP, ou un dnmuoect spécifique élaboré dnas l'entreprise ayant le même objet dnot le ctneou rreepnd au minus les itniomrnaofs ctnoneeus dnas le dnmuoect élaboré par la CPNEFP.

Au crous de l'entretien professionnel, une iarfonoitmn est donnée au salarié sur les dtiiojssfis de foraitmon eixttnass (remise du gdiue de l'entretien professionnel).

6.4.?Périodicité

Indépendamment des entretneis prévus au 6.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien psenonrieosfl donne lieu à un récapitulatif du prauocs professionnel. Cet état des luix peremt de vérifier si au corus des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des eetiernrs prévus au 6.1 et s'il a :

- ? suivi au moins une aoitcn de forimtoan ;
- ? aqcius des éléments de ctofraetiicn par la fotoramn ou par une viadoaitln des aiucqs de son expérience ;
- ? bénéficié d'une pirorseogsn siarlalae ou professionnelle.

6.5.?Remise d'un donceumt écrit

Ces einntteres dnnneot lieu à la rédaction d'un decnuomt écrit dnot cpoie est rmisee au salarié. Ce documnt fiat état des pvsreeteicps d'évolution professionnelle. Il puet également cmrteopor les tyeps de foinaomtrs souhaitées par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tuos les 6 ans dnneora lieu également à la rmeise d'un doemucnt écrit qui recense en otrue les iiooaftrnms décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le srveice dématérialisé rliatf au cmtope persennol de fairomotn géré par la Csaie des dépôts et coiigntnnsos intègre la possibilité puor cahuqe trititlaue du cptome de dssopier d'un posaprset d'orientation, de ftiomoran et de compétences dnnot la cntsuoiaoltn est autorisée elnscuexvemit par le tiiutrlae qui reescne les foaiomtrns et les qlnifctuoaiis seuivis dnas le crdae de la fmoiotarn inltaie ou coinunte aisini que les auciqs de l'expérience professionnelle.

Article 8 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le balin de compétences défini à l'article L. 6313-4 du cdoe du tiaavrll preemt à tuos salariés :
? d'analyser ses compétences penellresnos et professionnelles,

ses aettupids et ses miaovinttos ;
? de définir son pjerot pffissoeornnel et, le cas échéant, un prjeot de frooitamn ;
? d'en trier piroft puor jiftieusr une rehcrehce d'emploi, une ftaoroimn ou une évolution de carrière.(1)

Ce bailn puet être mis en ?uvre dnas le crdae du paln de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, ou enrcoe être préconisé à l'occasion d'un cisonel en évolution professionnelle.

Sous réserve des dioosntipsis spécifiques rielavtes au bailn de compétences, à l'issue d'un congé pnatrael d'éducation (art. 4.2 de l'accord égalité du 9 avirl 2010), le balin de compétences puet être réalisé à l'initiative du salarié, dnas le crdae d'un congé de blain de compétences, conformément aux aretlcis L. 6322-42 et stanvius du cdoe du travail.(2)

En outre, l'employeur puet ppesroor un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

(1) *Alinéa exclu de l'extension au mitof qu'il cetivneront aux dssotinoiips de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nbvrmoee 2020 - art. 1)*

(2) *Les tmrees « , dnas le cadre d'un congé de bilan de compétences, conformément aux actleirs L. 6322-42 et sianutvs du cdoe du tairavl » snot eulxcs de l'extension, les airtctes du cdoe du traival raliftes au congé de bilan de compétences ayant été abrogés par la loi du 5 sermtbepe 2018. (Arrêté du 6 noembrve 2020 - art. 1)*

Article 9 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à l'article L. 6411-1 du cdoe du travail, la viaoaïtlndn des auciqs de l'expérience (VAE) pemret à tuot salarié de faire vdliaer des compétences acquises, en mleiui pseoirfeosnll ou non, et d'obtenir tuot ou pratie d'un diplôme, d'un tirtte peessornnfoil ou d'un ccraitfiet de qilatuciofain professionnelle, sloen les modalités définies par les dpsinisitoos légales et ctlnloiveenontnes en vigueur.

Chaque salarié puet bénéficier d'une VAE, à cintidooon de jtuiisefr d'au monis 3 années d'activité en raroppt aevc la ctioeiriaticfn recherchée.

La VAE puet être msie en plcae à l'initiative du salarié, dnas le cadre du congé VAE, dnas les conodinits définies aux acitlers R. 6422-1 et suivants. La durée mxmaalie de ce congé est aorls de 24 herues de tmpes de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur puet pseoporr une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE snot rémunérés conformément aux doistponisis légales en vigueur, copmte tneu du dssoitiiipf utilisé.

Le salarié puet également bénéficier d'un amcangncmeeopt à la vadltaiion des auciqs de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié pcapiirte à un jury d'examen ou de valodtaiin des aicqus de l'expérience, celui-ci adssere à l'employeur une dnmdae écrite d'autorisation d'absence au mions 15 jours cnaeleaidrs avant le début de la sesison d'examen ou de vilotaadn conformément aux ditipsnoosis de l'article D. 3142-5-1 du cdoe du travail.

La piopirtatcain à ce jury n'entraîne anuce dtiioiumn de la rémunération du salarié.

Le saialre est mtenniau en tneat cmopte de tuos les éléments habetulis de sa rémunération. Puor les salariés rémunérés en tuot ou partie de vraeblais (notamment commissions, gueltes, premis sur objectif, etc.), il srea tneu ctptome du silarae burt meyon des 12 derreins mois.

Le salarié est remboursé de ses fiars de transport, d'hébergement et de ratrostituaen solen les nermos en vuguier au sien de l'entreprise.

Chapitre 3 L'alternance

Article 10 - Le contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pirtaes au présent acocrd rpnpeellat luer ahcattenemt au système de fotoarimn en apprentissage.

Le cnoratt d'apprentissage conlcu conformément aux arlceits L. 6221-1 et stuanvis du cdoe du triaavl puet avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est colncu puor une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du cantrot d'apprentissage, lorsqu'il est cnolcu puor une durée limitée ou la période d'apprentissage, luosqre le cratnot est clcnou puor une durée indéterminée, est égale à cllee du clyce de fotrioamn préparant à la qufciaiataln qui fiat l'objet du contrat, dnas la lmiite mximaae légalement définie.

Le rythme de l'alternance diot être établi en tneat cpotme du neaviu de firmooatn préparée, de l'âge myeon des jeuxens et des creinonttas liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci onnersigat l'emploi du tpmes des apprentis, de tlele store qu'un tmepts pnosernel suaiffnt luer preemtte de meenr à

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Smic snas pooivur être inférieur à 53 % du salirae munmiim cetienonvonnl (SMC)	100 % du siarale mumniim de cracissnoe ou, s'il est supérieur, du srlaaie mmniim cinnvoeenotl crosadnropet à l'emploi occupé
2e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Smic snas poiuvor être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Smic snas pvouoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti aetntit l'âge de 18 ou de 21 ans, le tuax de rémunération cnaghe le premeir juor du mios qui siut l'anniversaire du jeune.

Ce dpsiiostf s'appliquera aux corttnas d'apprentissage cucnols après la dtae d'effet du présent accord.

Les ctrtoans en corus snroet aussi soimus à ce nuvoaeu barème lros d'un ceeghmannnt lié à l'année d'exécution du ctanort ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11 - Le contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

11.1.?Objectif et public

Le cartont de preanaointolsisfosin a puor oebjt de fvisreoar l'insertion ou la réinsertion porflisnoelnese des jenues et des dmuaednres d'emploi.

Il est en efeft oervut à tuote peosnre âgée de 16 à 25 ans révolus qui shtioaue compléter sa foiormtan initiale, aux dermuneads d'emploi âgés de 26 ans et plus, asnii qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, aux peenosrns anayt bénéficié d'un cantort d'insertion, ainsi qu'aux jeuxens snas qualification.

11.2.?Durée du cotrant de professionnalisation

Le craotnt de psniertosoisnialofan puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du cartont de prnissiflosaoinetoan gnaud il est à durée déterminée, ou cllee de l'action de penaifnsrsoosiatoiln se stiunat au début d'un coatrnt à durée indéterminée, est csmipore ernnte 6 mios et 12 mois. Elle est fixée en cohérence aevc la durée de l'action de famoitron nécessaire à l'acquisition de la qilaticouaifn plrniloessone visée.

bein luer porejt professionnel, aifn de luer ganitarr de mlerueiles cecnhas de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les cnoontidis prévues par la loi, par l'employeur sur la bsae du vaaoltiront parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a puor mioissn de développer une aiudttte faimortcre en :

- ? piptracanit ou étant informé du reecmneutr de l'apprenti (en fofonitn de la tilale de l'entreprise) ;
- ? acinlcaeult et intégrant le juene dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des driots et dervios liés à son statut ;
- ? osinggaart la pigsrsooern de la ftimooran en loiiasn aevc le CFA ;
- ? oasgrinant le svuii des périodes en erprnteise et ppiinaactrt à l'évaluation et la caiirtceiton de la ftoamroin ;
- ? aanrssut la msie en saioituiun de tvarail et osannrigat la progression.

Il dpossie du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne puet exceerr ses foonntcis à l'égard de puls de 2 salariés en crnatot d'apprentissage, de catnot de professionnalisation, ou dnas le cadre du doiispitsf « Pro-A ».

L'apprenti srea rémunéré selon un sailrae déterminé en pagnureotce du Simc et dnot le mntaont vaire en fonitocn de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du cotanrt :

Toutefois, dnas la bahrcne du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du cotnart de pneoitrlsofsoiansain puet être portée jusqu'à 24 mios et nnoaemtmt puor les pnesroes soiertes du système éducatif snas qaoaiiiltucn pinnreslfoosele reconnue, ainsi que puor ptermete l'obtention d'un diplôme de l'Éducation natinaole ou d'un trtie à finalité professionnelle, d'une qcalifiuaotn rcuonnee dnas la cciliafosatin de la ctvneioon collective, ou d'une qitaaioulfcin pnsreoeilfnloe fngruiat sur la ltsie proposée par la CPNEFP.

11.3.?Durée des acniots d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du conratt de professionnalisation, la durée des anicots d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enstieemegnns généraux, prsineoofesnlts et tnqugoocielhs est comsripe ertne 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de pniieanlitsosorsfaon débutant le CDI, snas pviuoor être inférieure à 150 heures.

La durée des antcios puet être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lrquosoe le référentiel de la fiaotmorn l'exige, nomtnmaet puor les jneues n'ayant pas achevé un 2d cylce de l'enseignement siadecnore et qui ne snot pas ttiilraues d'un diplôme de l'enseignement toqhloegncuie ou peoniofnsresl ou puor les persennos qui venist des fooaimnrts diplômantes.

11.4.?Rémunération

Les ttiiraleus d'un ctornat de piiaonssnosloferatin perçoivent pdanent la durée du cnatrot de psiisoefnniratolsoan une rémunération définie sloen les tbaualex svatunis :

Pour la première année :

Moins de 26 ans	26 ans et +
-----------------	-------------

Non bac	70 % du Smic	100 % du Smic snas pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic snas pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

À compter de la deuxième année (à compter du 13e mois) :

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non bac	75 % du Smic	100 % du Smic snas pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic snas pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2e année.

11.5. Financement par l'OPCO

Les atoncs d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financés par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CNEFPP et devra être validé par la branche au regard des biens fournis, comme les atoncs pour les plus en matière de financement de l'obligation d'emploi.

11.6. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- ? le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- ? le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12 - La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le dossier relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance Pro-A fait l'objet d'un accord spécifique.

Article 13 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

13.1. Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition

de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- ? accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- ? contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2. Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au travail et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est minimum en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tant que titulaire de valeurs (notamment commissions, primes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrants dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sien de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent à la signature de l'accord de professionnalisation de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité de mettre en œuvre des actions de formation liées à l'exercice de la fonction tuteur ou maître d'apprentissage dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Article - Chapitre 4 Les certifications professionnelles de branche

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les dispositions de ce chapitre sont définies par l'accord relatif aux conditions de qualification et aux certifications professionnelles de la branche en date du 24 mai 2019.

Titre 3 Les partenaires de la formation professionnelle

Article 14 - L'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les membres de l'encadrement ont un rôle majeur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou

collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les experts de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

? les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;

? leur apporter l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entreprises professionnelles, en se basant sur le guide de l'entretien personnalisé établi par la CPNEFP.

Article 15 - Information et consultation du CSE
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le CSE sera consulté sur le dispositif de formation personnalisé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Article 16 - Observatoire prospectif des métiers
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

16.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou vont affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2. Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

? de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre à jour les données relatives à la situation des métiers de la branche ;

? d'établir un tableau de bord caractérisant les caractéristiques socio-professionnelles, économiques et géographiques de la profession.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic préalable de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution qualitative et quantitative des métiers analysés et sur la constitution de scénarios prospectifs.

À ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la CPNEFP qui peut ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

? de recueillir les informations concernant les accords de formation réalisés dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs prévus dans l'accord d'engagements prévus au titre I du présent accord.

16.3. Comité de pilotage

La CEFNPP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire dédié aux études de branche. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17 - La CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En complément des missions définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe permanent de réflexion et de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de piloter la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de

celles de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de formation professionnelle et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou spécifiques à la branche.

Article 18 - Le conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les entreprises au présent accord prévoient que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2.

Article 19 - Titre 4 Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'opérateur de compétences désigné par la branche du négoce de l'ameublement est l'OPCOMMERCE.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Titre 5 Dispositions finales

Article 20 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

Article 21 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les dispositions nouvelles dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 22 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à l'ensemble des entreprises de la branche. Il se substitue à toutes les dispositions antérieures dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 26 mai 2015.

Article 23 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le cadre d'application. Il est établi en deux exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 24 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa

révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la 3e année d'application du présent accord, les parties se retravaillent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de qualification de leur expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1er - Publics

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le dispositif Pro-A est destiné :

- ? aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- ? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- ? aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en situation d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2 - Objectifs de la Pro-A

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- ? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- ? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? une qualification reconnue dans les conditions définies d'une convention collective nationale de branche.(1)

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalent à celui déjà détenu par le salarié.(2)

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

- ? prévenir les conséquences des mutations technologiques et économiques ;
- ? permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une qualification professionnelle ;
- ? permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

(1) Les termes « une qualification reconnue dans les conditions définies d'une convention collective nationale de branche. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les qualifications prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations saines avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalent à celui déjà détenu par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les qualifications prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- ? les personnes qui visent une des certifications professionnelles ? diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent avenant, lorsque la nature de la qualification l'exige (1) ;
- ? pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- ? pour les personnes handicapées.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un semestre de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les modalités de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- ? soit du salarié ;
- ? soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en heures ou en jours sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les heures de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces heures :

- ? sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ? ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- ? peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il concernerait les

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la
Pro-A

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente polyvalent à domicile et gestion de l'espace commercial
	37098	TP ? Célébration de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité commerciale
	35354	BUT ? Technicien de commerce : management digital, e-business
	35355	BUT ? Technicien de commerce international, achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et relation client
	35801	BTS ? Commerce et services techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité commerciale
	35663	Titre professionnel assistant des ventes
	36803	Titre professionnel employé d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre professionnel d'unité commerciale
	36534	Titre professionnel de commerce omnicanal
	34138	TP ? Technicien d'après-vente en électroménager et électrodomestiques à domicile
Management/ gestion de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre chargé de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	35585	Manager opérationnel d'activités
	35208	Manager commercial et marketing

Vente technique	37051	Vendeur polyvalent de cuisine, salle de bain et rangement
	36259	Titre professionnel moquettiste
	34700	Solier (ière)
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre professionnel agent magasinier
	29992	Licence professionnelle des professions logistiques
	34198	Titre professionnel en logistique
	37080	Titre professionnel logistique
	35869	Titre professionnel opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence professionnelle et systèmes d'information
	29988	Licence professionnelle et gestion des flux
	35896	Titre professionnel des opérations logistiques
	35390	BUT ? Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT ? Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP ? Technicien supérieur en méthodes et outils de la logistique
	36237	TP ? Technicien en isoquage d'entrepôt
	35400	BTS ? Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociale	
36240	TP ? Technicien supérieur en gestion de production	
Numérique (UX Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre professionnel designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel merchandising retail
	37798	Responsable visuel merchandising
Technique	32235	BP textile atelier de vêtements
	35196	CAP textile atelier de vêtements
	35505	TP textile atelier de vêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	31216	BP carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	35380	CAP carreleur mosaïste
	37120	TP ? Meunier installateur
	35974	CAP mineur installateur

E-Commerce Chef de projet e-commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal
Restauration	37105	MC5 ? Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence professionnel ? Ceaciertmsoaomn des pridouts alimentaires

(1) Ctnifoectirais éligibles suos réserve qu'elles seiont atvcies au répertoire notaianl des cioeafctirtnis pioflseorlnens en ailcptoiajn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 5 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Les aictnosd'évaluation, d'accompagnement et (1) de froitmoan snot financées par l'OPCO au mimnium sur la bsae du foirfat défini dnas les ctonnoids réglementaires.

Ce faiofrt puet être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prderna également en caghre les seairlas et chgeras silcoeas cndrsroepaont à ces foatroimns dnas la ltiime des mnantos définis réglementairement.

(1) Les mtos « d'évaluation, d'accompagnement et » snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils cvennorneteint au repesct des dionsstipos de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmebvore 2020 - art. 1)

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Avenant n 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé 100 % santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe peastrtnos dnas l'accord du 30 juin 2015 est abrogée et remplacée par le tableau des grnetaias fiars de santé, annexé au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne coprmtoe pas de distopniioss spécifiques aux ersrtpienes de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gierantas définies au présent avnaent pnoerdrnt efeit à ctmoep du 1er jinvear 2020.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le txete du présent aeanvnt a été notifié à l'ensemble des orgiinaotsnas scdayinels représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en suffsinaemmt d'exemplaires puor qu'un oignairl snot rmies à chaque oiaosgrnatin signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux alicerts D. 2231-2 et sunvaits

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne coorptme pas de dspistonioss spécifiques aux eneertsiprs de mnois de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le présent acorcd est ncolu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prednra eefft à cmopetr de son eixtsenon à ieevrntnrnt dnas les mlileeurs délais.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le txete du présent accrd a été notifié à l'ensemble des oosaitirngs saycedilns représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en safemuifnsmt d'exemplaires puor qu'un oiignral snot rmies à cquahe oisrntogaaïn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aticrles D. 2231-2 et saitunvs du cdoe du traiavl pnusiest être effectuées par la piatre la puls diligente.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Les oaoanisngtris représentatives stgiaeinars de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, penevnt deamnder à tuot momnet sa révision dnas les cdiiotnns définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'accord puet être dénoncé à tuot moment par les otaanniogriss sriaaneitgs aevc un préavis de 3 mios dnas les ciitdnoons prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Atlicre étendu suos réserve du rpecest des dnsoopsiits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nobmrvée 2020 - art. 1)

du cdoe du trvaail psiesnt être effectuées par la pairte la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Par le présent avenant, les paerits ont souhaité intégrer dnas le régime firas de santé mis en plcae par l'accord du 30 juin 2015, les dptsniioosis de l'article 51 de la loi du 22 décembre 2018 de fmnemenicat de la sécurité scoliae puor 2019 qui met en ?uvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 jinvear 2019 vsnait à gtiananr un accès snas retse à crghae à ctaeirns équipements d'optique, adies aiudviets et sonis prothétiques dentaires, et du décret du 31 jinaver 2019 qui atdpae les gtraeinars d'assurance complémentaire santé aux dspiiioosnts arunasst un accès snas rstee à crghae à cnetrais fiars de santé.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations

Chaque aanyt diort affilié au crtonat bénéficie de l'ensemble des paisrntos indiquées ci-dessous :

Les nvaieux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y crmpios les pastnietors versées par la sécurité sociale, dnas la liimte des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : fairs réels engagés par le bénéficiaire.

BR : bsae de rbnuemmoeset rutenee par l'assurance maaidle

oraigiblte puor déterminer le montnat de son remboursement.
 RSS : rbeemsonuremt sécurité sloicae = manotnt remboursé par l'assurance mldiaae ogaitrboile et calculé par alipicaotpn du tuax de rmneeoembsrut légal en vgueiur à la bsae de remboursement.
 DPTM (dispositifs de prtaiuqe tiiraafre maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.
 OPTAM : opoitrn partique tiarrfaie maîtrisée.
 OPTAM-CO : oitopn ptaquire trfaiiare maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
 ? : euro.
 PLV : pirx litimes de vtene fixés sloen la réglementation en vueigr à la dtae des snios effectués par le bénéficiaire.
 HLF : hnrirooeas lemiits de fattauricn fixés sloen la réglementation en veiuigr à la dtae des sonis effectués par le bénéficiaire.

Hospitalisation		
Nature des fiars en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait jeanlrouir hteiloispar	100 % des FR limité au froiat réglementaire en viueigr	
Honoraires :		
Actes de chirirurge (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes tiunceehqs médicaux (ATM) Autres heoirarons	Adhérents DTPM : Non adhérents DTPM :	100 % BR 100 % BR
Chambre particulière	0,95 % du PSMS par juor	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un eannft à crhage de mnios de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	0,48 % du PSMS par juor	

Transport	
Nature des faris	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité sclaoie	100 % BR

Soins cntaorus		
Nature des fiars	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés sécurité solacie		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Actes de crurghiie (ADC) Actes tquniehces médicaux (ATM)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR

Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DTPM :	100 % BR
	Non adhérents DTPM :	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)	100 % BR	
Analyses et eexmnas de laatrioboe		
Analyses et eenaxms de blgoiie médicale remboursés sécurité scialoe	100 % BR	
Médicaments		
Remboursés sécurité socialie	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursée sécurité sclaoie	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie et atuers prothèses et apgeeilalpars remboursés sécurité silcoae (hors auditives, dneraetis et d'optique)	100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité saocie		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides aueiivtds		
Nature des fiars	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides aidtvuis remboursées sécurité sclaoie		
Aides avdietuis	100 % BR	
Piles et arutes csemnoolamps ou aiceocessrs remboursés sécurité socialie (*)	100 % BR	
À ceopmtr du 1er jnaevir 2021		
Équipements 100 % santé (**)		
Aides avetiuids puor les posrneens au-delà de luer 20e aavsrnineie	RSS + 100 % des faris renstat à chrage du bénéficiaire après ientnviotren de la sécurité sociale, dnas la liimte des PLV (***)	
Aides adieitvuis puor les pnnrosees jusqu'au 20e arinreinsave ou les psneorns antteets de céicité (entendue cmmoe une acuité vlilsuee inférieure à 1/20 après correction)		
Équipements lriebs (****)		
Aides autveiids puor les penonsers au-delà de luer 20e ainvrnarsie	100 % BR (***)	
Aides adeitvuis puor les penesrons jusqu'au 20e anevrnarsie ou les pennesros atniteets de céicité (entendue cmmoe une acuité vesielle inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR (***)	

Piles et aeutrs camsbnmeools ou aicrseecoss remboursés sécurité sioalce (*)	100 % BR
<p>(*) Puor les piles, la gtniarae s'applique dnas la lmitie du nrombe aunenl de ptaeuqs fixé par l'arrêté du 14 nbmvoere 2018. (**) Équipements de clase I, tles que définis réglementairement. (***) La ginratae s'applique aux faits exposés puor l'acquisition d'une adie adiivtue par orlelie par période de 4 ans svuniat la dtae de délivrance de l'aide avtdiue précédente (ce délai s'entendant puor caqhue oerlile indépendamment). (****) Équipements de clssae II, tles que définis réglementairement. S'agissant des adies aiuedvits cormispes dnas l'équipement lbire (classe II), la gtaanire covure dnas tuos les cas, le montant mnimail de pisre en cahgre fixé par la réglementation en vigueur, reiltvae au « cartont rabeopnslse ». La pisre en crahge dnas le crade du présent régime s'effectue par aruliles dnas la lmiite du pofanld de rurmsonmbeet prévu par ctete même réglementation (1 700 ? RSS inucls au 1er jnaevir 2021).</p>	

Dentaire	
Nature des frias	Niveaux d'indemnisation
	Conventionné Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)	
Inlay croe	RSS + 100 % des firas rtanest à caghre du bénéficiaire après iiotneretnvn de la sécurité sociale, dnas la ltimie des HLF
Autres aprlglapeiaes prothétiques diranetes	
Prothèses	
Panier maîtrisé (**)	
Inlay, onlay	100 % BR dnas la lmitie des HLF
Inlay croe	195 % BR dnas la lmiite des HLF
Autres aelperaplgais prothétiques draneteis	195 % BR dnas la ltimie des HLF
Panier lribe (***)	
Inlay, onlay	100 % BR
Inlay croe	195 % BR
Autres apeprlelgiiaas prothétiques deteirans	195 % BR
Soins	
Soins dieerntas conservateurs, cirauhgcicrux ou de prévention	100 % BR
Autres acets deniartes remboursés sécurité saoilce	
Orthodontie remboursée sécurité slcoiae	195 % BR
<p>(*) Sinos prothétiques et prothèses rvnaleet du peanir 100 % santé, tles que définis réglementairement. (**) Sinos prothétiques et prothèses renavlet du pnaier maîtrisé, tles que définis réglementairement. (***) Snois prothétiques et prothèses rlenaevt du peianr libre, tles que définis réglementairement.</p>	

Cas oquipte 1. ? Giotesn deirtce

Optique		
Nature des fiars	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de clsase A (quel que siot l'âge) (**)	RSS + 100 % des firas rnestat à cgrahe du bénéficiaire après iteoeinnvtrn de la sécurité sociale, dnas la lmitie des PLV	
Verres de cslsae A (quel que siot l'âge) (**)		
Prestation d'appairage puor des vrees de cassle A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des faits retnsat à craghe du bénéficiaire après iveoeirtntnn de la sécurité sociale, dnas la ltiime des PLV	
Supplément puor vrees aevc fetilrs (de csasle A)	RSS + 100 % des faris reatsnt à craghe du bénéficiaire après irtentneovn de la sécurité sociale, dnas la lmitie des PLV	
Équipements lreibs (***)		
Monture de csasle B (quel que siot l'âge) (**)	80 ?	
Verres de cslsae B (quel que siot l'âge) (**)	Montants indiqués dnas la grille oiqtupe ci-après, en fciotonn du tpye de vrees	
Prestations supplémentaires potnrat sur un équipement d'optique de caslse A ou B		
Prestation d'adaptation de la peortrsicpin médicale de vrees coctrrruées après réalisation d'un exmaen de la réfraction, en cas de renenumlloet par l'opticien-lunetier d'une odcornnane puor des veers de clssae A	100 % BR dnas la lmiite des PLV	
Prestation d'adaptation de la ptseoiripcrn médicale de veers cercrrtoutes après réalisation d'un eeaxmn de la réfraction, en cas de rlvnoeeneumlt par l'opticien-lunetier d'une ondnoarce puor des vrees de calsse B	100 % BR dnas la ltimie des PLV	
Supplément puor veers aevc frlties de cslsae B	RSS + 100 % des faris rsetant à chgare du bénéficiaire après invnoeitetrn de la sécurité sociale, dnas la lmtiie des PLV	
Autres suppléments puor vrees de cslsae A ou B (prisme/ système antiptosis/ vrees iséiconiques)	100 % BR	
Autres dfiisptiss médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité slicoae	100 % BR + crédit de 7 % du PSMS sur 2 années cileivs consécutives	
Lentilles refusées par la sécurité sioacle (y crimops letlInies jetables)	Crédit de 7 % PSMS sur 2 années cviiles consécutives	

(*) Équipements de clase A et pitnsrtoaes supplémentaires patrnot sur l'équipement de cssale A pirs en carghe dnas le crdae du « 100 % santé », tles que définis réglementairement.

Panachage des vrees et mnourte : un équipement puet être composé de duex vrees d'une part, et d'une moutnre d'autre part, apnatenpart à des cslseas (A ou B) différentes

(**) Cdonitoins de rneoumenvelelt de l'équipement :

La gaitrnae s'applique aux frais exposés puor l'acquisition d'un équipement oqutipe (composé de duex vrrees et d'une monture) dnas les cotiodnins de reeneolvemulnt fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 mdnfaiiot la psire en chrage d'optique médicale de la Lsite des pdutois et ptnroeistas (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les autedls et puor les eftnnas de 16 ans et plus, le rlnlnmoveueet de la psrie en cgrhae d'un équipement est pslbiose au trmee d'une période mnamilie de 2 ans après la dernière psire en cgrahe d'un équipement.

Pour les efannts de puls de 6 ans et de mnois de 16 ans, le ruelnenmvleeot de la psrie en cahрге d'un équipement est ploisbse au tmree d'une période mmialine de 1 an après le denerir rbsnoemrmeuet d'un équipement.

Pour les enfntans jusqu'à 6 ans, le rveuneomeenllt de la psrie en cgrahe d'un équipement est psoblsie au tmere d'une période mminliae de 6 mios après le dierenr rrbemsmueonet d'un équipement ueqenuimnt en cas de msaiuvaie attapiodan de la mntroue à la moigplhroe du vaisge de l'enfant entraînant une prtee d'efficacité du vrree correcteur. Dnas les arutes cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rpoarpt à la dtae de délivrance du dneerir dpoisstif de l'équipement otiqupe concerné puor l'application du délai. Les différents délais snot également aelaicppbs puor le rlemeuennvleot séparé des éléments de l'équipement et dnas ce cas, le délai de rleelvonmneuet s'apprécie denttsceimit puor cquhae élément.

Par dérogation aux dsinopoitiss ci-dessus, le ronnlmueeeelvt anticipé de la psrie en carghe puor risaon médicale d'un équipement puor les atdeuls et enfntans d'au mnois 16 ans est perims au tmere d'une période mliiname de 1 an luqrsoe initnvreet une dégradation des pmerrfoaecns oulriecas dnas au mions l'une des sitotiauns stavnieus :

? vtaaiorins de la sphère ou du cdlirnye d'au mios 0,5 diiortpe d'un verre, ou d'au mios 0,25 dopirite puor cachun des duex verers ;
 ? viaitaorn d'au mnois 0,5 dpirtoie de l'addition (pour un verre), ou d'au mions 0,25 diptorie puor ccauhn des duex veerrs en cas de pberityse et en l'absence de vtioiaran de la viiosn de lion ;
 ? smmoe des vaointrias (en vleuar absolue) de lion et de près d'au mnois 0,5 dioiprte (pour un verre), en cas de pbeitrsye et en présence de vriaaitn de la viiosn de lion ;
 ? variaoitn de l'axe du clrndyie de puls de 20° puor un cldnyire (+) inférieur ou égal à 1,00 driotipe ;
 ? votaariin de l'axe du cnldrye de puls de 10° puor un clyidrne (+) de 1,25 à 4,00 deitrpis ;
 ? vtriaioan de l'axe du cylindre de puls de 5° puor un clyidrne (+) > 4,00 dioptries.

La jcifiousattin d'une évolution de la vue (dans les lmtieis rappelées ci-dessus) diot être effectuée siot au tearvrs d'une nuelolve psceittrpron médicale, qui est comparée à la peiscrtiropn médicale précédente, siot selon les diiosinpstos de l'article D. 4362-12-1 du cdoe de la santé puliqube lrsouqe l'opticien-lunetier atadpe la popiercsitn médicale lros d'un rveemleuenolt de délivrance.

Par dérogation également, puor les enfants de mnois de 16 ans, acuun délai de rleueevmnoient mniiaml des veerrs n'est apcalplibe lusqore itveienrt une dégradation des penmeacrffos oeiarulcs objectivée par un oioglapmtoltse sur une priecsrotipn

médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de rmeveonelunlt miminal des vrrees n'est alaicblppe en cas d'évolution de la réfraction liée à des santtioius médicales particulières, précisées par la lsite fixée ci-après et suos réserve d'une nloeuve psroircpetn médicale oopumhgittqale :

? les teurobls de réfraction associés à une pgoolhtiae oagilomopquthle :
 ?? gualocme ;
 ?? hptoensyiern iacunialrotre isolée ;
 ?? DLMA et antetteis miurcleaas évolutives ;
 ?? rétinopathie diabétique ;
 ?? opération de la crtaaatce danatt de mnios de 1 an ;
 ?? crcaatate évolutive à cotaosmpne réfractive ;
 ?? tuumres oliuraces et palpébrales ;
 ?? antécédents de cghruuire réfractive dtnaat de moins de 6 mios ;
 ;
 ?? antécédents de tatmamsirue de l'il sévère datnat de moins de 1 an ;
 ?? greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 ?? kératocône évolutif ;
 ?? kératopathies évolutives ;
 ?? dtophryise cornéenne ;
 ?? amyopble ;
 ?? dipopile récente ou évolutive ;

? les teburlos de réfraction associés à une ptlogohiae générale :
 ?? diabète ;
 ?? midaleas auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, photyrrlitaie rhumatoïde, lupus, sdilrahptroytne ankylosante) ;
 ?? hnyeroepistn artérielle mal contrôlée ;
 ?? sdia ;
 ?? aconeiffts ngieuqoruloes à catmnoospe olacriue ;
 ? ? cnarces piimrftts de l'il ou autres ceacnrs paonvvt être associés à une lliatociason ocularie scradoniee ou à un sndryome paranéoplasique ;

? les trueolbs de réfraction associés à la psrie de médicaments au lnog corus :
 ?? corticoïdes ;
 ?? antipaludéens de synthèse ;
 ? ? tuot aurte médicament qui, pirs au lnog cours, puet entraîner des canoptmiclois oculaires.

La meiotnn par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas paeruiirtcls est iisndpeasnble à la psire en crhage dérogoaire.

La prise en chrgae de duex équipements est autorisée ueeqnuimnt puor les pitteans anyat :
 ? une intolérance ou une contre-indication aux vrrees prisrfsqoes ou multifocaux, et présentant un déficit de vsioin de près et un déficit de viiosn de loin. Dnas ce cas, la prise en crghae puet curivor duex équipements crgoneriat chuacn un des duex déficits mentionnés ;
 ? une alymipboe et/ ou un stismarbe nécessitant une pénalisation optique. Puor ces patients, la prise en carghe puet cuiorvr duex équipements de ceitrcnors différentes à preotr en alternance.

(***) Équipements de csasle B, tles que définis réglementairement.

Panachage des vrrees et mtrunoe : un équipement puet être composé de duex verres d'une part, et d'une muonrte d'autre part, anepnpraatt à des calsses (A ou B) différentes.

Grille oiqtupe « verres de csslae B » :

Verres Unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ Snas cylindre	SPH = sphère CYL = cnyldrre (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par vrere (RSS inclus)
--	------------------------	---	---

Unifocaux	Sphériques	SPH de ? 6 à + 6 (*)	80
		SPH < à ? 6 ou > à + 6	120
	Sphéro cdnriiqyeuls	SPH de ? 6 à et CYL ? + 4	80
		SPH > et S ? + 6	80
		SPH > et S > + 6	120
		SPH < ? 6 et CYL ? + 0,25	120
		SPH de ? 6 à et CYL > + 4	120
Progressifs et moliucutfax	Sphériques	SPH de ? 4 à + 4	120
		SPH < à ? 4 ou > à + 4	180
	Sphéro cedyiiurlnqs	SPH de ? 8 à et CYL ? + 4	120
		SPH > et S ? + 8	120
		SPH de ? 8 à et CYL > + 4	180
		SPH > et S > + 8	180
SPH < ? 8 et CYL ? + 0,25	180		

(*) Le vrree nterue est ciopmrs dnas cette classe.

Les ganaetirs du régime cvrnueot la prise en cgahre de la picatotirapin foifiratate acquittée par le bénéficiaire en cas de

réalisation d'un atce coûteux (qualifiée de ffriaot sur les aects dtis « ldruos ») prévue au I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

celui-ci puet décider d'affecter une pratie de l'enveloppe affectée au fnninconteemot de l'association (15 % de la collecte) aux moeyns attribués aux osgtniranaois syndicales. Dnas ctete hypothèse cette roesiitbiudn diot rpsecteer les ptegcaenours de 40 % et 45 % définis ci-dessus ».

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Dispositions relatives à l'OPCO
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cpoormte pas de diioitssnps spécifiques aux etpsneerris de moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

1.1. L'article 1.2 est abrogé et remplacé par les diisoniotpss senuatvis :

« 1.2. ? Cicteloe de la contribution

La cltocele est recouverte par OPCOMMERCE. Les modalités de roecunervmt snot déterminées par une citevnoonn établie enrte OPECRMOMCE et l'association paratiire de gestion. Elle srea appelée sur la bsae de la mssae slalaaire de l'année N ? 1 puor l'année N.

Cette ciootsitan est appelée puor la première fios par OCMECPOMRE puor l'année 2020 sur la bsae de la masse slalaaire aelnulne brute de 2019. »

1.2. Le 4e tiers de l'article 3 est abrogé et remplacé par les distnoipsois stanveuis :

« ? la stoiecn pnsionlerfolseie pratariie au sien de l'OPCOMMERCE puor la gitsoen des fdons de la fitamoorn plsnoelnserrifoe ; »

Article 2 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Les dosiipniosts de l'article 1.4 snot complétées par un direner alinéa rédigé comme siut :

« Par délibération du csoniel d'administration de l'association,

Accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Lot-et-Garonne

Le txtee du présent aeanvnt a été notifié à l'ensemble des otngrisnaioas slyndiecas représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en sumnsifmafet d'exemplaires puor qu'un oagirinl siot riems à cquahe oaostgraniin signataire.

Le présent aneavnt prnedra effet dès sa signature. Il srea déposé au secrétariat du geffre du cnosiel de prud'hommes de Piars et auprès de la dirtcieon générale du tavrail conformément aux dsoisponiits des atrelcis D. 2231-2 et siutvans du cdoe du travail. Son eseoitnxn srea demandée conformément aux dsoointipios des atircels L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Par le présent aevnnat les parites ceiectionnss de l'évolution du dorit de la négociation clcilevtoe qui spsopue de répondre à de nsobuerems oitbignoals légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la msie en palce de moyens supplémentaires peretnmatt de farie fcae à ces obligations.

D'autre part, le cmgnehenat d'OPCO nécessite une mtiioidocafn de ceintaers doitisspns de l'accord du 21 srbtmeepe 2010.

En conséquence, il a dnoc été décidé ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	CRNAE Sud-Ouest,
Syndicats signataires	UD FO ; UD CDFT ; CFTC CFSV Aquitaine,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et points de vente de détail de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de Lot-et-Garonne.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical soit respecté 46 semaines par an, les années comprises 52 dimanches, et 47 semaines par an, les années comprises 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira la préfète de Lot-et-Garonne, à l'effet de constater les droits ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dérogation au principe de fermeture dominicale

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant dans la limite de 6 départs autorisés parmi la liste des 8 dimanches proposés ci-dessous :

- ? le premier dimanche des semelles d'hiver ;
- ? le troisième dimanche du mois de mars ;
- ? le deuxième et le troisième dimanche du mois de novembre ;
- ? le dimanche qui suit le « Vendredi fou » ou « Back Friday » ;
- ? les trois premiers dimanches de décembre.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Un détarage non indemnisé ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au moins 3 mois à l'avance de la date d'ouverture envisagée. Ils ont un mois à compter de cette date pour se présenter volontairement en signifiant le détarage qui leur sera présenté à cet effet.

Le salarié pourra faire pratiquer sur ce même accord des dérogations à sa mobilité.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concerner les dimanches répartis pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements particuliers tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la rétractation de travailler

le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut entraîner l'objet de sanction, licenciement ou démission.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de semaines d'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être fait aucune restriction sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se présenter volontaires.

Les salariés au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1°?L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, heures calendaires ou heures réelles ; elle ne peut être inférieure à une demi-journée d'ouverture minimale ;

2°?Pour les salariés rémunérés selon un salaire fixe, orate la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour travaillé et le cas échéant les heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) des salariés intéressés :

? pour les salariés rémunérés à la tâche ou au rendement, à la rémunération correspondante au salaire net mensuel dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration de 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) des salariés intéressés ;

? pour les salariés ayant connu un férié jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22^e du salaire mensuel conventionnel de base (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3°?Chaque salarié privé du repos quotidien bénéficie d'un repos de remplacement équivalent aux heures travaillées le dimanche et non travaillé au cours de la semaine. Ce repos de remplacement est déterminé dans le mois qui précède ou qui suit le dimanche travaillé, sous réserve de nécessités de l'entreprise, avec accord du salarié ;

4°?Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié ;

5°?Les repos hebdomadaires à une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Chacune des parties ne se compromet pas avec celles ayant le même objet en vue par accord d'entreprise. Seul le présent accord s'applique dans ce cas.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Chacune des organisations signataires, co-convenant de l'importance des enjeux de continuité de l'activité et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Une commission de suivi et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'union départementale de Lot-et-Garonne de la DTRICECE Nouvelle-Aquitaine est invitée à participer à ces réunions.

1°?Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande d'une des parties signataires du présent accord et examine les problèmes dans lesquels se trouvent les entreprises, d'une

part, ont respecté les principes de l'équité sociale, d'autre part, ont appliqué les principes de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la commission régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DRTICCE Nouvelle-Aquitaine, présente aux parties prenantes un bilan d'application du présent accord.

La mise en œuvre peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de définir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixé des dimanches aléatoires ou de toute évolution de ses autres dispositions à partir de la date de l'accord.

Toutefois, il est précisé que le présent accord.

2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest (bâtiment Hélios 5, 116, rue d'Espagne, 31100 Toulouse, sud-ouest@fnaem.fr), se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 7 - Durée. Révision

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DREICCE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, avenue Duocor Jaen Bru, 47000 Agen.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de six mois de l'accord de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 - Publicité. Dépôt

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce

Avenant n 2 du 14 octobre 2019 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins le dimanche et à l'organisation des jours fériés chômés Ile-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT ; UD CTFC ; UD CFE-CGC 35,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dispositions de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés dans le département de l'Ille-et-Vilaine, la commission régionale de suivi s'est déroulée le lundi 14 octobre 2019 dans les locaux de l'unité départementale de l'Ille-

de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest à l'ensemble des organisations représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DREICCE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, avenue Duocor Jaen Bru, 47000 Agen, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Ag.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le secteur du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de droit au repos d'ici prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui le dispense du régime commun des ouvriers d'industrie et des artisans municipaux.

Cependant, certains des salariés qui s'attachent au respect du repos hebdomadaire.

Considérant, d'une part, que le respect de la règle du repos d'ici permet de seavugrear de nombreux équilibres de la société française liés à :

- ? des motifs divers ;
- ? un héritage culturel et historique ;
- ? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- ? la sauvegarde de la culture française ;
- ? la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos d'ici est essentiel à la fois une règle fondamentale des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de préserver les bénéfices esintlées de la productivité et de maintenir une certaine vie sociale et économique, le salarié des professions libérales de se rapprocher du régime d'ouvertures d'entreprises commun aux autres professions.

Les parties prenantes ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Cet accord a été conclu et ratifié les dispositions de l'accord signé le 15 avril 1976 pour les salariés de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Lot-et-Garonne.

et-Vilaine de la DREICCE de la Bretagne.

La commission de suivi a été amenée à discuter des détails des jours fériés chômés à définir avant chaque fin d'année par les parties prenantes locales.

Il a été établi pour l'année 2020 que les trois dimanches et les trois jours fériés suivants sont définis :

- ? 3 dimanches : dimanche 12 janvier, dimanche 6 décembre, dimanche 13 décembre ;
- ? 3 jours fériés : vendredi 8 mai, samedi 15 août, mercredi 11 novembre.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concluant à l'année 2020.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives et unilatéralement du présent avenant sera remis à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Bretagne par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Avenant n 2 du 7 novembre 2019 à

l'accord du 13 juin 2018 relatif à la

Négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la ceotlle de la cbtrtuiuonn prévue par l'article 6.2 diudt arccod est confiée à l'OPCOMMERCE puor la ceotllce 2020.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1686, FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1880,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1686, CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1880,

Article 1er - Organisme collecteur

Article 2 - Durée. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annveat est ccnolu puor une durée déterminée nécessité par la collecte, pnrenat effet au 1er jvaieinr 2020.

Il prruoa être révisé à tuot menmot à la dndeame de l'un des signataires.

Il srea déposé au secrétariat du grfepe du conseil de prud'hommes de Prias et auprès de la doeitircn générale du travail. Son eesotnxin srea sollicitée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant a puor finalité de désigner l'organisme ceulcotlr de la cuittoroinbn reavilte au femicennat du pmtairirase dédié à la négociation interbranches.

durée du triaval et de jorus de repos.

Dans un cxteotne économique extrêmement diffcliee dû à la pandémie « Covid-19 » et aux roerinstcits d'ouverture et d'activité des epriseenrts du sueectr du négoce de l'ameublement, les prtiaes au présent aocrd ont souhaité aiefcfrh luer solidarité et luer détermination à mtetre en ?uvre des msurees d'accompagnement spécifiques tannet cmptoe de la stitioaun particulière des pteteis et meeynno esrierteps de la branche.

Ainsi le présent arccod s'applique smleeeunt aux erernitesps de moins de 50 salariés.

Il prmeet aux salariés concernés de bénéficier puor la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés puls flbvaarooe que le régime de l'activité pralteile ; il peemrt aux eenpresirts d'assurer la puls gnrade disponibilité des salariés au mmeot de la rseipre et de la reanclre ibspadensinle de l'activité.

Les piretas snaairteigs inenctit ces eirtpreens à rerhheecr à luer niveau, en ceoicntroatin avec les itontsitiuins représentatives du personnel, les ctoniooids et les ceeattonrpris les puls adaptées à la suoattin spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés. À défaut d'accord, eells peuevnt rreiuocr de manière drecite aux dnipstsooiiis prévues dnas le carde du présent accord.

(1) *Alcitre étendu suos réserve du respect des doiosntiips des arlcetis L. 3323-2 et L. 3323-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article 2 - Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le 1er alinéa de l'article 4 de l'accord du 11 otrcboe 2017, le cfrhffie 4 est remplacé par le crihffe 3.

Article 3 - Durée. □Extension. □Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aaenvnt est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pednrra efeit le permeir juor du mios snvuait son eoxtnsein à irtveeinr dnas les mleurelis délais.

Il srea déposé au secrétariat du greffe du cineosl de prud'hommes de Paris et auprès de la deiritcon générale du tariavl conformément aux disnsoopiits des aritcles D. 2231-2 et sutavins du cdoe du travail.

Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

Le présent acocrd pdrerna effet dès sa signature. Il est colncu puor une durée déterminée vannet à échéance au 31 otbcroe 2020.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent acorcd a puor finalité la msie en ?uvre des dpiontoissis reteivlas à la prise des congés payés des salariés concernés dnas le carde de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 potarnt mureess d'urgence en matière de congés payés, de

Avenant n 1 du 6 février 2020 à l'accord du 11 octobre 2017 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Préambule de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le deiernr alinéa du préambule de l'accord du 11 otbcroe 2017 est abrogé et remplacé par la phsare sinuatve :

« La pciattroaipn est orlgaotiibe à prtiar de 50 salariés, calculée dnas les cioinotdns de l'article L. 3322-2 du cdoe du tiaravl et dnas ce cas, les eesrpnreits snot teenus de poopser un paln d'épargne à leurs salariés. »

L'extension du présent avenant demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de la loi relative au statut du négociant de l'ameublement.

Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le premier alinéa de l'article 5 de l'accord du 14 novembre 2017, le paragraphe 1/2 est remplacé par le paragraphe 3/4.

Article 2 - Durée. Extension. Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Avenant n° 10 du 1er septembre 2020 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CTFC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant s'applique aux employés et salariés du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Garanties	Part employeur (en pourcentage)	Part salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	?	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La cotisation globale de 1,69 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,89 % à la charge de l'employeur et 0,80 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de participation du 11 octobre 2017 aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et des dispositions réglementaires pour son application.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son esquisse à intervenir dans les meilleurs délais.

Il a été déposé au secrétariat du gérant de la société de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations de travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord d'intéressement du 14 novembre 2017 aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et des dispositions réglementaires pour son application.

L'article 2 de l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« À compter du 1er janvier 2021, le taux de cotisation globale du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la masse salariale brute annuelle répartie :
? garantie décès, incapacité, invalidité : 1,54 % de la masse salariale brute totale ;
? garanties rentes de conjoint et éducation : 0,15 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 3 de l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1er janvier 2021

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sauf réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6

du cdoe du travail, il enrreta en viuuger le 1er jivaner 2021.

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent anveant a été notifié à l'ensemble des onrgasniiatos sinyacdles représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en ssaimffnmeut d'exemplaires puor qu'un onraiigl snot rimes à cquahe osrioagitan syndicale, et que les formalités de dépôt prévues aux actelirs D. 2231-2 et suvtnias du cdoe du tivaarl pinuesst être effectuées par la pirate la puls diligente.

Révision et dénonciation

Les otoigrnsainas saidnyelcs pnveuet ddemeanr à tuot moenmt sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du

Avenant n 3 du 29 octobre 2020 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT 35 ; UD CFE-CGC 35 ; UD CTCF 35,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dsitoispoints de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la frtmeuere des misngaas d'ameublement et d'équipement de la maosin les dmahicens et l'organisation des juras fériés chômés dnas le département de l'Ille-et-Vilaine, la cmsismioon de svuui s'est déroulée le jduei 29 ootrbcce 2020 dnas les lucoax de l'unité départementale de l'Ille-et-Vilaine de la DCEITCRE de la Bretagne.

Avenant n 3 du 6 novembre 2020 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Gironde

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Gironde,
Syndicats signataires	UD CDFT Gironde ; UD FEC-FO Gironde,

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 30 juin 2016

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

L'article 3 dnas sa rédaction issue de l'accord du 30 jiuin 2016 est abrogé. Il est remplacé par les dostiipsnos suivantes.

« Airlcte 3

Dérogations au pnircipe de fmerretue dalimcoine

Les oagtnnaoiriss signataires, représentant l'ensemble de la piefososrn du meuble, s'engagent à friae rtseeecpr le cldeneairr d'ouverture sunavit :

- ? le pemreir dhnaicme des seolds d'hiver ;
- ? le damchnie qui siut la rentrée sclraioe ;
- ? le dimncahe qui siut le « Vedredni fou » ou « Balck Fardiy » ;
- ? les duex dnaemchis de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Deux atures demnahcis seonrt ccnimllvtoeet définis chquee année par les pnsreolsfeinos luocax dnas le carde de la comsioom de suivi prévue à l'article 6 du présent accord, suos la fomre d'un aaenvnt à cet aorccd déposé en préfecture au puls trad le 1er décembre. À défaut, ces 2 areuts dencahims sreneaît

travail.

Cet aavnent puet être dénoncé à tuot mmneot par les oonsntgairais siaaiengtrs aevc un préavis de 3 mios dnas les cdnoitnos prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aevnnat a puor finalité de réajuster les tuax de ctiaosinots aifn de grntaair le mnetain des peitroanss tllées que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses anvnaets modificatifs.

La coimoimssn de suivi a été amenée à dutceisr des detas des toirs dnhimceas et des tirois jrous fériés chômés à définir aanvt cuaqhe fin d'année par les pleonofnisesrs locaux.

Il a été établi puor l'année 2021 que les toirs decanihms et les trois jruos fériés civcotenlelemt définis seront les siuavtns :
? 3 decihnmas : danimhce 10 janvier, dancihme 14 novembre, dhmcniae 19 décembre ;
? 3 jruos fériés : sdaemi 8 mai, lndui 24 mai, jdeui 11 novembre.

Le présent anveant est cocnlu puor une durée déterminée cntintmocaee à l'année 2021.

Il srea notifié à l'ensemble des oaginanostris seiyadlncs représentatives et un elpxameire du présent aennavt srea reims à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Beantgre par la cbrahme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misoan de la Bretagne.

Il srea déposé à la docietirn générale du travail, svcriee dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, de même qu'au gfefre du cinesol de prud'hommes de Rennes, par la cbahmre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moisan de la Bretagne.

aorls :

- ? le 3e dnhacime de décembre qui précède Noël ;
- ? le 2e dnichame des sldoes d'hiver.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la bsae d'un autre aicrlte du cdoe du tvaaril et à quuleqge trite que ce soit.

Article 2 - Dispositions transitoires

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Au ttrie de l'année 2020, rsetenort dnoc les dérogations au tiaravl dniacoiml sventauis :

- ? le dnmiache qui siut le « Vdenredi fou » ou « Balck Frday » (29 nmeborve 2020) ;
- ? les tiors dhieamcns de décembre qui précèdent immédiatement Noël (6,13 et 20 décembre 2020).

Article 3 - Durée.□Dépôt

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Le présent aanevnt est cnclou puor une durée indéterminée.

Il srea notifié à l'ensemble des otsiagonnrias sayclndeis représentatives et un elramxepie du présent avnnaet srea rmeis à la DIRCCETE de Gnodrie par la cabhrme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miaosn de Gironde.

Il srea déposé à la drectioin générale du travail, svirece dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, de même qu'au gfrefe du coensil de prud'hommes de Bordeaux, par la crbhamre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaoïn de Gironde.

La ptraie la puls dtnegilie sarsia Msenouir le préfet des Pyrénées-Atlantiques, à l'effet de coeasrncr les diisstpnioos ci-dessus par

un arrêté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 30

Avenant n 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC-FO,

Accord du 19 avril 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parties au présent accord ont participé à la négociation du présent accord relatif à la mise en œuvre du télétravail ont convenu que cette forme d'organisation de l'activité permet de répondre à des considérations essentielles destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, mais également, dans certaines situations, à faciliter l'activité des travailleurs en situation de handicap ou même permettre le maintien de salariés déclarés médicalement inaptes.

Pour assurer la conciliation nécessaire entre la vie professionnelle et l'activité professionnelle ainsi que pour éviter toute forme d'exclusion ou de restriction de présence physique sur les lieux de travail considérée comme une atteinte à l'équilibre entre activité professionnelle et qualité de vie au travail.

Enfin, et pour tenir compte des principes de l'ANI du 24 novembre 2020, il intègre, en vue de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés, les modalités du travail au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure dans les conditions décrites par l'article L. 1222-21 du code du travail.

Par le présent accord, les parties à la négociation de branche ont souhaité répondre aux objectifs définis dans ce préambule.

Enfin le présent accord constitue un cadre qui peut être appliqué dans les conditions de la branche qu'elle que soit la taille de celles-ci.

le 13 juin 2016 sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'aménagement et d'équipement de la maison le dimanche en Gironde, la convention de travail s'est déroulée le 6 novembre 2020 dans les locaux de la DCTERICE de Gironde.

La mise en œuvre de l'accord a été amenée à définir les modalités des possibilités d'ouvertures le dimanche, à savoir les modalités des deux départs ouverts à définir par les partenaires sociaux locaux, ainsi que les modalités de travail qui sont précisément définies par l'accord, dans la limite des possibilités autorisées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2020

Les parties au présent accord ont convenu que l'accord du 13 juin 2018 était venu à échéance le 13 juin 2020 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune en prenant en compte les effets.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de négociation de l'aménagement.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place exceptionnellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Chapitre II Télétravail régulier

Article 3 - Accord ou charte du télétravail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les modalités de la branche peuvent être définies par le télétravail de différentes manières :

? par la négociation de luer par l'accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1221-9 du code du travail ;(1)
? en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, soit par l'application du présent accord, soit par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.(1)

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006, tels que modifiés par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, étendu par arrêté du 13 avril 2021, aux termes desquels la mise en place du

télétravail peut se faire par accord collectif, par accord d'entreprise ou par accord individuel.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Mise en œuvre du télétravail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Sauf dans le cas du salarié, le télétravail ne peut excéder 4 jours par semaine.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque demande du salarié au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la date de la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Les salariés en situation de handicap sont prioritaires pour l'obtention de leur activité en télétravail.

Lors de sa candidature, le salarié indique la durée de l'activité en télétravail laquelle ne peut être inférieure à trois mois, le nombre de jours en télétravail envisagé dans la semaine ou dans le mois.

Si la demande est acceptée, elle sera alors formalisée par l'avenant au contrat de travail tel que prévu à l'article 5 ci-après.

Article 5 - Formalisation contractuelle En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consentement est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié ou par une clause spécifique de son contrat de travail(1).

Cet avenant, ou cette clause, définit notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en matière de matériel de travail. Il mentionne également le cas échéant les modalités de prise en charge des frais rattachés aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournit pas ces équipements ou autres frais couverts avec l'entreprise.

À ce titre, il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.(2)

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rémunérer le salarié est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin il appartient aux codificateurs de la réversibilité ou de la transférabilité de l'activité en télétravail, ainsi qu'à l'initiative du salarié qu'à l'issue de l'employeur.

(1) Les termes « Ce consentement est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié ou par une clause spécifique de son contrat de travail. » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 1222-9 et aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006, modifié par l'ANI du 26 novembre 2020, étendu par arrêté du 13 avril 2021.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel que notamment dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc, 25 février

1998, n° 95-44096), selon lequel la volonté de l'employeur doit être préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - Encadrement horaire du télétravail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en matière de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. L'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail devra définir précisément les plages horaires de connexion.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son heure de travail.

Les salariés titulaires d'une convention collective de forfait d'activité sont soumis aux conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappelle les règles relatives au forfait hebdomadaire.

Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 7 - Adaptation et réversibilité En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

7.1. Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période de adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des outils nécessaires et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord dans l'avenant au contrat de travail et ne peut pas être inférieure à 1 mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

7.2. Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue à l'article 7.1, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il peut alors reprendre son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise par une décision motivée (par exemple : non-conformité aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance finaux par l'employeur, la réorganisation de l'entreprise ou le déménagement du salarié?).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 1 mois.

Article 8 - Lieux du télétravail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes.

Sauf dérogation accordée par l'employeur, le télétravail est effectué au domicile du salarié (selon l'adresse cadastrale au service paie et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail informe l'employeur afin que le personnel et les équipements du domicile au

télétravail s'agit de réexaminer.

Article 9 - Équipements de travail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Dans l'avenant metnant en place le télétravail ou dans la cause de télétravail du contrat de travail, sont précisés les équipements nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail. Ces équipements informent également l'employeur de l'usage des équipements nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail.

Le salarié en télétravail reçoit une information ponctuelle sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui retient la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute panne ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation personnelle de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Les équipements sont restitués à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 10 - Sécurité informatique En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui sont confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à veiller à l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'avenant au contrat indique les recommandations de l'employeur en matière de sécurité numérique.

Article 11 - Protection et assurances En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

11.1. Protection

Une mesure spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi régulier par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents de travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les lieux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

11.2. Assurances

Une assurance couvre le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'employeur.

Le salarié informe son supérieur hiérarchique de l'usage qu'il fait de son matériel informatique à l'employeur et remplit un questionnaire à ce sujet une fois par an « questionnaire de suivi » qui sera remis à l'employeur.

Article 12 - Accompagnement des managers En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la formation des équipes du salarié. Il favorise ainsi le dialogue constructif sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Dans le cadre de la mise en œuvre de dispositions spécifiques prévues être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail. Des pratiques peuvent être mises en place. Il est également recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte de l'usage des outils de travail et également à la sécurité des données de l'entreprise.

Article 13 - Formation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en présentiel. L'entreprise informe les salariés de l'usage des outils de travail et de la formation des salariés en télétravail.

L'entreprise met à disposition des salariés en télétravail des outils de travail et des outils de travail adaptés à leur activité professionnelle.

Article 14 - Autres obligations de l'employeur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :
? d'informer le salarié en télétravail de toute restriction à l'usage d'équipements ou d'outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions ;
? de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste en télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de ce type ;
? d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Article 15 - Droits collectifs En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits collectifs que ceux des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise (comme les tickets restaurant par exemple).

Ils ont accès libre de leur venue à l'entreprise, à l'ensemble des informations et participent aux réunions du CSE ou s'agissant des procédures de travail syndicales.

L'accès à distance à l'ensemble des informations est garanti en télétravail total.

Dès lors qu'ils exercent les fonctions légales, ils participent aux élections professionnelles.

Lors de la consultation sur la question sociale, les conditions de travail et l'emploi, une information sera faite sur le nombre de salariés en télétravail.

Chapitre III Télétravail d'urgence

Article 16 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Reprenant les termes de l'ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail devenu nécessaire pour préserver la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d'épidémie majeure.

Article 17 - Anticipation des modalités à mettre en place

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte définissent les modalités de recours à ce type d'organisation de l'activité de l'entreprise dans les sinistres décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités sont soumises à la consultation du CSE s'il existe.

Article 18 - Consultation du CSE

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 19 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant au moins que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple porter sur les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, modalités de mise en œuvre de l'organisation des conditions de travail individuelles, modalités de travail (les conditions de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vue de l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

Une vigilance particulière sera portée sur la qualité de

Accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO,

Article 1er - Titre Ier Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent accord s'applique aux entreprises dans le cadre d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement, confrontées à une réduction d'activité durable qui

l'isolement résulte s'il s'agit d'une période de télétravail à 100 %.

Le salarié s'estimant en difficulté peut saisir la Direction de l'entreprise, la médecine du travail ou le CSE, ou la CCSST s'ils existent, en vue de trouver les réponses adaptées (mesures de soutien psychologique, retour à l'entreprise?).

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche les recommandations de l'INRS dans la note ED6384 « Le télétravail : quels risques ? quels moyens de prévention ? » pour accompagner au mieux le suivi des salariés en télétravail.

De même, ils encouragent les salariés la possibilité de téléphoner au numéro vert pour l'écoute, le soutien et le conseil des télétravailleurs au 800 13 00 00, numéro gratuit et qui fonctionne 24 h/24 et 7j/7.

Article 20 - Équipements de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou avec l'accord des salariés en utilisant leur matériel personnel.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 21 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dispositions qui précèdent peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail.

Article 22 - Durée. Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à l'entree dans les délais.

Il sera déposé au secrétariat du gérant de la chambre de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de l'acte constitutif du négoce de l'ameublement.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

n'est pas de nature à compromettre la pérennité.

Les entreprises peuvent avoir accès au dispositif ALPD pour toute l'entreprise, un établissement ou un service. Le document unilatéral prévu à l'article 6 ci-après définit le périmètre d'application.

Titre II Modalités d'application

Article 2 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est subordonnée à son extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et à l'élaboration par l'employeur d'un document précis après consultation du CSE, s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le dsistpiiof puet cncneorer tuot tpye d'emploi y cpmoris les salariés bénéficiant d'une cnooietvnn de forfait, qlulee que siot l'organisation du tmpes de travail.

L'employeur ne puet pas, sur une même période et puor un même salarié, bénéficier du dpsiotisf d'activité réduite puor le mtiaien en elompi et du dspsitioif d'activité plettaire prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Il est etndeue que la réduction de l'horaire de tavrail d'un salarié ainsi aménagé ne puet dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, suaf dnas les cas eoticpnnlxees prévus à l'article 4 du décret du 28 jiuellt 2020 résultant de la siutitaon particulière de l'entreprise et dnas les citnooidns prévues par l'accord collectif, snas que la réduction de l'horaire de taavirl ne pisuse être supérieure à 50 % de la durée légale suos réserve d'une asoituiaortn de l'administration dnas cttee dernière hypothèse.

Pour les salariés à tpems partiel, la réduction du tmpes de tavrail srea calculée peerimpnleortlnont à celle des salariés à temps complet. Tfooiutes elle ne purroa pas ptmerrtee une duinoitmn de l'horaire de tariavl de ces salariés à un seuil inférieur à 30 % de luer hrrioae cenortctual et en tuot état de cuase pas inférieur à 18 herues hebdomadaire.

Article 5 - Indemnisation des salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux dpsiotisns réglementaires, le salarié placé en activité plltarie spécifique reçoit une indemnité hoiare, versée par son employeur, cranoenrpdost à 75 % de sa rémunération brute aevc cmoe bsae de caucll celle snvaret d'assiette à l'indemnité de congés payés.

La rémunération miaamxe pisre en cptome puor le ccalul de l'indemnité hoiare est égale à 4,5 fios le tuax hriroae du sariale mmiiumn ienserftineproosnl de croissance.

Si les coonntdis économiques et financières de l'entreprise le permettent, l'employeur eeixnrmaa la possibilité d'une mueirelle idinmtoeasn des salariés concernés.

Les diartgenis salariés des ersrneetpis mttneat en ?uvre le dsspoiitf spécifique d'activité paitrelle s'engagent, dnas un erspif de solidarité, à ne pas anmtueegr luer rémunération puor their ctpmoe des eorftfs cnotesnis par les auerts salariés.

Article 6 - Document unilatéral nécessaire à l'application de l'APLD
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Pour bénéficier des dssniioiopts du présent accord, l'employeur établit un dmuenoct siumos à hooioolatgmn de l'administration (adresse : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) conformément aux dtsoisonpiis de l'article 53, V de la loi du 17 jiu 2020. Ce dnomcuot ctnidnreoa les piotns sntiuvas :
? un dstigoanic de la sauiton économique de l'établissement ou de l'entreprise et les petvsirceeps d'activité ;
? les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de prnneesol ;
? la période de msie en ?uvre de l'APLD ;
? l'ampleur de la réduction d'horaires dnas les lieimts définies à l'article 4 du présent acrcod ;
? les egemanetgns en trmees de froaimton pirnolnsoefsele et de maintein dnas l'emploi ;
? les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, mnoantt des aloatclnios versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur cqrmmuoienua ces éléments aux salariés de l'entreprise par tuos mnyeos ;
? les eoffrts cennitsos sur luer rémunération par les dirniaetgs salariés conformément à l'article 5 du présent accord.

La décision d'homologation vuat atiauritoosn d'activité réduite

puor une durée de 6 mois.

L'employeur ardssee à l'autorité administrative, anavt l'échéance de cahque période d'autorisation d'activité plarelite spécifique, un bailn pnrttoat sur le rsepcet de ses etagmgennes en temers d'emploi et de faitoomrn professionnelle, asnii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord.

Ce bialn est accompagné d'un daooitsngc actualisé de la situatin économique et des ptescreepivs d'activité de l'établissement, de l'entreprise, anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de laluegle le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dunoetcms précités et les voies et délais de rroceus snot portés à la ccsinanssaoe des salariés par vioe d'affichage sur lrues lieux de taavirl ou par tuot aurt moeyn ptenetmart de conférer dtae ctarneie à cette information.

Article 7 - Procédure à l'égard des salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

L'employeur ironmfe les salariés ceovetneilcmlt par l'affichage du présent accord, plus ieiliddenvnmuelst par tuot moyen pnamtertet de conférer dtae citanree (par expleme courriel, courrier, lttree rmiese en mian propre?), au mions 7 juors francs préalablement à luer entrée dnas le dsoipstioif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie puor cuhaqe salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les praritneesas scaiuox de la bachnre invneitt les etrepreinss à fiare pevure d'équité dnas la répartition de cette réduction ertne les différents salariés concernés, aifn que cahque salarié doipsse du même tpems travaillé et du même tmpes chômé.

Ainsi, dnas une même équipe à pstoe équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera puor que la cgrhae de taiavrl siot répartie aifn d'assurer une rotoatin du neavvu d'activité partielle, de façon à liimter la bsaise de salaire. Ctete équité de riaotton etnre les salariés dnosapsit des mêmes compétences srea examinée lros des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les erneepisrts vnierollet également à ce que la chgrae de tvaiarl et, le cas échéant, les otcjifebs des salariés snoiet adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

De même, les eteneirsrps veloilnert à éviter un éventuel rroepst de chrgae de ces dienrers sur des salariés qui ne sernaieit pas soumis, dnas le même temps, à l'activité réduite.

Article 8 - Maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Les paeranters scuaiox rellppenat que l'enjeu de ce ditpossiif est la préservation des eiolpms dnas le seectur daurnt le tpmes de la crsie actuelle.

Le demucnot unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des egnmeetangs en matière d'emploi puor les eomipls concernés.

En aopicltpain du présent accord, les eegnegmtnas en matière d'emploi s'appliquent à tuos les salariés. Ils s'appliquent pnenadat une durée égale à la durée d'application du dsiisitpof dnas l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 9 - Engagement en matière de formation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Les petiras sntaargeiis du présent aocrd cnennnvioet de l'importance cacurlie de coetninur à freomr les salariés aifn d'accompagner au mueix la rlecnae de l'activité.

À ce titre, les piarets seratinagis seslsnnebiit les ereiesnrpts sur l'opportunité de mterte en piaiertlcur à pfoirt les périodes chômées au tirte de l'activité réduite puor miinnater et développer les compétences des salariés.

La bncrhae cointnue d'autre prat à ?uvrer en matière de frmatoain professionnelle, nmmonteat par les études menées sur l'alternance, la ptooroimn des métiers, en praeaanrtir aevc l'Opcommerce, de sotre à pmrteerte aux eisrentptes de foremr lerus salariés dnas les mleeuiehrs ciononidts possibles.

À ctete occasion, les sngetaiaris slinineesbist les eserretpnis sur l'opportunité de mrette à prfiot les périodes de biasse d'activité ou chômées puor mantieinr et développer les compétences des salariés. Snot nmemntaot visées, les aiotncs de fairorotn ou de VAE iecetrins dnas le paln de développement des compétences, des aocntis de famoirotn cenfaeitirs CQP dnas le cdrae de la « Pro-A » et de pejtros cmuonms cornttiuss entre salariés et employeur, dnas le cdrae de la mliaoobtiisn du cotmpe pneesonrl de formation.

Dans ce cadre, les epmeolryus deonivt privilégier les antocis de fmoinarots certifiantes, les acnoits msies en ?uvre dnas le cdrae du distpisoif « Pro-A » et du ditiissopf de viaotladin des aucqis de l'expérience (VAE) et fviarrosoent aussi les périodes de fnromoaitis des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cruos de cette période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le doipiitssf d'activité réduite puet définir ses bseinos en fmioaortn à l'occasion de tuot etierentn aevc son rospsenalbe hiérarchique (entretien professionnel, etreenin anunel d'évaluation, eeiernntn managérial ?). Le salarié puet aussi se firae aitssser par un cniesloler en évolution pnsolefslionnee (<https://mon-cep.org/>).

Les pjtreos de fntrooimas certifiantes, vnsait une cifacrietetin rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les esienerrpts de l'bcnhare au cruos de cette période, définis dnas le cdrae d'un eeiernntn visé ci-dessus, et svuiis druant la période de miiibslotn du dispositif, snot financés par le biais du dtosspiif FNE-Formation et/ou du compte posnrneel de fotoamirn (CPF) dnas les ciioitndos prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le doisiptisf d'activité réduite siuhaote réaliser une ou psreulius fmraointos au cuors de cette période, il puet mlbisieor son CPF.

À ces fins, les siaatngeirs réaffirment luer dmdaene à l'État de povouir mobiliser, dnas le cdare d'une gestion simplifiée, les rsesuceros dolisiepnbs de l'opérateur de compétences Ocmpermcoe et des sbnenivtous pqbuueils dédiées à la foamotrin (FNE-Formation, Fodns sociol européen, aretus ?), puor le faneinnmect des coûts de fmroioatn engagés par les entreprises, en paiuertlclir les TPE et PME, aifn de firae fcae aux gavres difficultés clocnenrujtoles visées à l'article L 6332-3, 3° du cdoe du travail.

Conformément aux dtiipssonios légales, en cernairpote des sunvtioibns piqbuleus versées dnas le cdrae d'une ceotivonn FNE-Formation, les erispeenrts s'engagent, en puls des obligtnois définies dnas l'article 8, de mnnaetiir l'emploi des salariés en FNE-Formation peanndt totue la durée de l'application de la convention.

Article 10 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des iontitntsuïs représentatives du psroeeennl lorsqu'elles existent, sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, et le suvii des etganenemgs fixés par le dnocecut homologué.

L'employeur fuonirt au mmiinum tuos les 3 mios au comité saicol et économique (CSE) lorsqu'il existe, les itfnoiomrans anonymisées suietanvs :

- ? le nbmore de salariés concernés par la msie en ?uvre du disoptiisf ;
- ? l'âge, le sxee et la ntarue des ctotarns de traavil (CDI ? CDD?) des salariés concernés par le dstioisipf ;
- ? le nmbore msneuel d'heures chômées au ttrie du dsiptsoif ;
- ? les activités concernées par la msie en ?uvre du disitiposf ;
- ? le nrmboe des salariés ayant bénéficié d'un acnagpocmmeent en fitoroamn psronelsefnioe ;
- ? les pteescpevis de reirpse de l'activité.

Avant l'échéance de caucqe période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur tnarmset à l'autorité administrative, en vue du roemvelneleut de l'autorisation, un blian prtnoat sur le rcspeet des eengntmeas en matière d'emploi, de fmriaoton psniefelonrsloe et d'information des iseatnncs représentatives du poeensrnl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce balin est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au crous de leulaqle le comité sicaol et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, aisini que d'un dantiosgic actualisé sur la siouitatin économique et les pitevprepsc d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés snot informés par tuot myoen des modalités d'application et des miitooincafds éventuellement apportées au dneomcut initial.

Article 11 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Une csmisimoon priraiate de sivui est constituée, composée de l'ensemble des oagannsoiriis scealdiyms représentatives dnas le camhp d'application du présent accord.

Dans le cdare de sa msiison de suivi, la csiosommin se réunit tuos les 2 mios puor apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des dmednaes homologuées. Ctete réunion se teindr dnas le cadre d'une réunion de la CPPNI.

Elle srea informée lqsurroe des epiesnters auront, malgré le doissiipf de l'APLD, procédé à des leceneentmiiis économiques. L'information petrora également sur le rumbnsermeoet des smoems perçues au ttrie de ce dsiotispif ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les erritesenps uiclrstteias du dissiiptof de l'APLD prévu au présent accord, adresseront, au secrétariat de la CPPNI, le dmconeut après hoogolamtion de l'administration.

Article 12 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est particulièrement adapté aux etrirepepsn de monis de 50 salariés.

Article 13 - Date d'effet. Duré
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent aocrdprendra efeft à ceoptmr du peimerr juor du mios de son eosxinten à iientvner dnas les mellreius délais. Il (1) est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an.

Il prruoa être révisé sur demdane des ogiranoasntis sliaynceds représentatives après la première cmmissoon de suivi.

(1) Les trmees « prernda effeft à ceoptmr du pireemr juor du mios de son esinexotn à ievntreïn dnas les mriuleles délais. Il » snot exulcs de l'extension cmmoee étant catoriners aux dnsotpoisiis du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 retavile à driseevs dospiosniits liées à la crsie srniaitae et de l'article 1er du cdoe civil.
(Arrêté du 17 stbmreepe 2021 - art. 1)

Article 14 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le ttxee du présent accord a été notifié à l'ensemble des ornotagniaiss sdacyleins représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en samfmneifsut d'exemplaires puor qu'un oinagrill snot rimes à cuhqae oisoingrtan signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux actelirs D. 2231-2 et satnvius du cdoe du tavairl peinssut être effectuées par la patrie la puls diligente.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Annexe
Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Préambule

Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et perspectives d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser

La partie de charte d'affaires, la partie de résultats, ou la perte de parts de marché, pourra être justifiée par les bailleurs d'avant rompre jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rapport de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et portant sur les perspectives économiques et financières pour les mois à venir.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise ; ajout « et après consultation du CSE ») est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

La mise en œuvre de ce dispositif a été revue provisoirement du fait de la situation de l'accord de branche en date du ???, étendu par arrêté du ??? Totalement ce dispositif est subordonné à l'homologation par l'administration du présent document unilatéral.

Article 1er Objet

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2 Salariés concernés

Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :

Article 3 Période d'activité partielle

La période d'activité partielle est prévue à partir du ??? et jusqu'au ??? En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4 Modalités de l'activité partielle

Décrire les modalités (fermeture certaines jours ? réduction horaire ? réduction journalière)

Exemple :

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif

d'activité partielle sera réduit au maximum de ??? % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autorisé de l'administration, 50 %.

Cette réduction s'applique également de manière prioritaire aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée de travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5 Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou conformément à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos acquis en complément de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté ?).

Article 6 Engagements en termes d'emploi et de formation pluriannuelle

6.1. ? Préservation des emplois (1)

La préservation des emplois au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la pérennité de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6.2. ? Formation

Rappel des dispositions de l'accord de branche.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties prenantes du présent accord reconnaissent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relève de l'activité.

À ce titre, les parties prenantes souhaitent les encourager sur l'opportunité de mettre en place à partir des périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises devraient privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et favoriser ainsi les périodes de formation des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ?). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle ([https:// mon-cep. org/](https://mon-cep.org/)).

Les personnes travaillant dans des métiers ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définies dans le cadre d'un référentiel visé ci-dessus, et suivies durant la période de mobilisation du dispositif, sont financées par le biais du dispositif FNE-Formation et/ ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut bénéficier de son CPF.

À ces fins, les parties prenantes réaffirment leur volonté de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources des salariés de l'opérateur de compétences (OPCOMMERCE) et des services dédiés à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres ?) pour le financement des coûts de formation engagés par les

entreprises, en plireaitcur les TPE et PME, aifn de fiare fcae aux gvreas difficultés cijnloeotnculres visées à l'article L 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

Éventuellement, aurets ditnipossios :

Article 7 Indemnisation des salariés

Les modalités de culcal de l'indemnité versée au salarié snot déterminées solen les dsipoinostis légales et réglementaires en vueiugr et en conformité aevc l'accord de bcnarhe du ? ? ? (75 % de la rémunération brute).

Le daniigret salarié de l'entreprise mtneatt en ?uvre le dipoisitif spécifique d'activité pelrlitae s'engage, dnas un erpist de solidarité, à ne pas anuemetgr sa rémunération pdenant la durée d'application du dspitsiiof puor tenir compte des eotrffs ceintosns par les salariés.

Éventuellement :

Les salariés suioms à une cvnoointen de fifroat aneunl en jorus bénéficiant de la gjaatrne d'indemnisation décrite au présent article.

Pour ces salariés dnot la durée du tvaaril est fixée par une cnootevnnin de frfaoit en hruees ou en juros sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pletraile snot déterminées en tannet compte du normbe d'heures ou de jorus ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trite de la période d'activité partielle, aevc les règles de conovisern définies par vioe réglementaire.

Article 8 Demande d'homologation

Le présent deuocnmt unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité atvtiriadsimne puor hooltaoimgon par vioe dématérialisée dnas les cnniiodts réglementaires en vgeiuiur (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise) :

Cette dmnaede est accompagnée de l'avis rednu par le comité scioal et économique (CSE). L'avis a été sollicité à pitarr d'un dunecmot de cstoitlanoun établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

L'entreprise tmnarest une cipoe de la ddaenme d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE.

L'autorité ariimisdatsnvt nftioie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jruos à coptmer de la réception du présent document. Le slicene gardé par l'autorité admnrtistiivae panndet ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rduincoectn ou d'adaptation du document.

Avenant n 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

La dnedmae d'homologation ou de vaoadtliin vuat aroastuitoin d'activité pelritlae spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bailn adressé à l'autorité administrative, avnat l'échéance de cuahqe période d'autorisation de rocures au diiosiptsf spécifique d'activité partielle.

Article 9 Informations des salariés et du CSE

Les salariés scebupiselts d'être concernés par le dtssiioipf spécifique d'activité patllriee snot informés cnvmleeceltot par l'affichage de l'accord de branche plus ivlnelendidiemut par tuot moeyn (courriel, courrier, lrette riseme en mian prorpe ?) de tuetos les meurses d'activité pliertale les cncnoenart : orniisgaaotn du tepms de travail, imsonieidatnn par l'entreprise. Cttee iimnrofotan est fiate 7 jours fracns avant la msie en ?uvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité scioal et économique (CSE) reçoit tuos les mios les iotrinafmons saetiuvns :

- ? le nbomre de salariés concernés par la msie en ?uvre du diipositif d'activité pletarie ;
- ? le nbmroe musenel d'heures chômées ;
- ? les activités concernées ;
- ? le nmrboe de salariés aanyt bénéficié d'un acgmacenpemnot en ftmooarin pfeollniresosne ;
- ? les preivcespes de rriseipe de l'activité.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dumtnecos nécessaires puor la ddmneae d'homologation et les vieos et délais de rocures snot portées à la csoaanninse des salariés par tuos myneos prnetamett de conférer dtae crietane à cette iirtmoafn (courriel, courrier, lterte rimsee en mian pprroe ?) et par vioe d'affichage sur leurs liuex de travail.

Article 10 Date d'effet

Le présent duocnmt unilatéral et le distosiipf de msie en ?uvre qu'il cropmtoe enrntet en vgeiuiur le lendimaen de son hoomtagloin par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ? ? ? (à préciser : durée de l'activité partielle).

Fait à ? ? ?

Le ? ? ?

La direction.

(1) L'article 6.1 de l'annexe est étendu suos réserve du rpsect des dnioiptissos de l'article 2 du décret du 28 jeilult 2020 et de sa conformité aux suilnitpotas de l'article 8 du présent aorccd qui prévoit que « les eagemengtns en matière d'emploi s'appliquent à tuos les salariés. Ils s'appliquent pnneadt une durée égale à la durée d'application du dpiistsoif dnas l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mios ».
(Arrêté du 17 spterbeme 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 15 juin 2021

Les prreietans siuoacx ayant fiat le caosntt que l'accord du 13 juin 2018 est vneu à échéance le 14 jiuin 2021 ont souhaité, puor pterermte la ptorsuiue des tvrvaax ratelfis à l'élaboration d'une coiontevnn ctcillevoe commune, en prnogleor les effets.

Accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP de vendeur se conseil en équipement du foyer

En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises revendeurs du champ d'application de la nomenclature de l'activité de négoce de l'ameublement.

Article 2 - Positionnement du CQP
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le paiement mensuel d'une prime au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné à minima au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

Article 3 - Création d'une annexe 5 à l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Une annexe 5 à l'accord du 24 mai 2019 relative aux caractéristiques de qualification professionnelle est créée telle qu'elle figure en annexe du présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de sa signature.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en deux exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie diligente.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article - Préambule

Conformément aux dispositions du chapitre 1er de l'accord du 24 mai 2019 relatif aux caractéristiques de qualification professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé de créer un certificat de qualification professionnelle de vendeur (se) en équipement du foyer.

La crise économique, la concurrence accrue de nouveaux types de commerces, l'évolution des modes de consommation et l'impact des crises ont conduit les magasins et leur mode de fonctionnement.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la mise à jour des produits vendus.

Pour répondre à ces besoins qui sont nutriments par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de développer et de qualifier les salariés, d'accompagner les professionnels dans l'exercice de leur métier de la branche.

Dans cet objectif et afin de répondre au mieux aux exigences des métiers de demain et mieux en amont la profession par le biais de cursus de formation cohérents, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, crée le CQP vendeur (se) en équipement du foyer.

Article - Annexe

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Annexe 5
CQP Vendeur (se) en équipement du foyer

Description de la qualification

Au sein d'un magasin d'ameublement, le/ la vendeur (se) conseil en équipement du foyer, accueille, renseigne et conseille les clients sur les produits au sein du magasin en :
? gérant la relation client en matière d'équipement du foyer ;
? vendant une solution pour l'équipement du foyer ;
? tenant et assurant une service de vente ;
? élaborant et suivant un projet pour l'équipement du foyer.

Prérequis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les candidats doivent disposer d'une première expérience de la vente de produits à l'achat préalable d'un produit de vente de produits d'équipement du foyer.

Classification minimale dans la convention collective

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le paiement mensuel d'une prime au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné à minima au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Butinels officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210032_0000_0001.pdf BOCC

Accord du 24 juin 2021 relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée conclus pour les périodes de congés d'été

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD,

Article - Préambule

Avenant n 4 du 17 novembre 2021 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ile-et-Vilaine

Accord départemental du 1er décembre 2021 relatif au repos dominical et la fermeture le dimanche Aisne

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM HDF,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les commerces de vente au détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, régulièrement mise à jour par avenants, sur l'ensemble du département de l'Aisne.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code de l'emploi des établissements de commerce de détail de l'ameublement de prévoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord conviennent que le repos dominical soit respecté 42 jours par an, les années ciblées 52 dimanches, et 43 jours par an, les années ciblées 53 dimanches.

La partie patronale saisira le préfet de l'Aisne, à l'effet de constater les manquements ci-dessus par un arrêté de constatation pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant dans la limite des 10 jours ouvrés autorisés ci-dessous :

? les deux premiers dimanches des soldes d'hiver ;

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 30 septembre 2022.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Prenant en considération l'évolution de la réglementation, les parties au présent accord ont estimé possible, tenant compte des besoins des entreprises de la branche et des salariés à mettre en œuvre pour les salariés concernés, d'aménager certaines règles relatives aux congés à durée déterminée.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-1, 7°, du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CREAM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT 35 ; UD CFE CGC 35 ; UD CTFC 35,

? le troisième dimanche du mois de mars ;
? le premier dimanche des soldes d'été ;
? le deuxième dimanche du mois de novembre ;
? le troisième dimanche du mois de novembre ;
? le dimanche qui suit le vendredi du « Black Friday » ou Vendredi fou ;
? les trois dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Seuls les salariés volontaires peuvent bénéficier du dimanche dans le cadre du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au moins 3 mois à l'avance de la date d'ouverture envisagée. Ils ont un mois à compter de cette date pour se présenter volontaires.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1°?L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pausées comprises ou non comprises ;

2°?Pour les salariés rémunérés selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour travaillé et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée sera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire de l'employeur (hors prime d'ancienneté) ;

? pour les salariés rémunérés selon un salaire proportionnel au rendement, à la rémunération proportionnelle au rendement dû pour l'activité effectuée le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration de 110 % du taux horaire de l'employeur (hors prime d'ancienneté) ;

? pour les salariés ayant conclu un forfait de jours, dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, ces salariés bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22e du salaire mensuel net de cotisations (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3°?Chaque salarié privé du repos dominical bénéficie d'un repos de remplacement d'une journée, lequel jour de repos ne pourra être pris plus d'un mois avant le dimanche travaillé et deux mois après ;

4°? Il est idéal d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié ;

5°? Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les autres heures consécutives de repos quotidien ;

6°? Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute et ne peut faire l'objet de discrimination, pression, chantage, harcèlement ou licenciement ;

7°? Si le salarié volontairement fait appel à un prestataire pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le salarié concerné sont indemnisés par la mise en place d'un système de Chèque Emploi Service Ursine préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 euros par heure travaillée par le salarié bénéficie de la déduction fiscale de 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CSEU pourra être punie par la prise en charge de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 euros dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer ;

8°? Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions suivantes :

? Lors de leur déclaration de voiture au titre de leur activité professionnelle pour co-voitureur un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) dimanche ;

? en joignant à cette déclaration la copie d'un véhicule à son nom ;

? dans la limite de 1.15 x le trajet habituel du salarié co-voitureur aller-retour (nombre de kilomètres x 1,15 x barème forfaitaire annuel des frais de carburant en euros au kilomètre pour les particuliers et dans la limite de 200,00 euros par an ;

? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés co-voiturés après le dimanche concerné.

En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absence rémunérées.

Chacune de ces dispositions ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Chacune des obligations signataires, en raison de l'importance des enjeux de croissance de travail et de croissance de l'emploi entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises en respectant les obligations de confidentialité.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Une commission paritaire de suivi et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations représentatives du présent accord.

La présidence est assurée par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'unité départementale de l'Aisne de la DRETS des Hauts-de-France est invitée à participer à ces réunions :

1°? Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande d'une des parties prenantes du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté les obligations de confidentialité, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'unité départementale de l'Aisne de la DRETS des Hauts-de-France, présente aux organisations représentatives un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de coïncider avec les dates de la crèche du nombre fixé des départs annuels ou de toute évolution de ses attributions itinéaires dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification devra être faite avant le présent accord ;

2°? Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission peut être saisie par toute organisation représentative ou par la DRETS de l'Aisne, par courrier postal ou électronique à la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France (chez Cogenor, Rue Basquin, Cehmin d'Annappe, 59810 Lesquin, secretariat@lacnef.fr), se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 7 - Durée. Révision

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de la DRETS des Hauts-de-France, unité départementale de l'Aisne, cité administrative, 02016 Loan Cedex.

La date de dénonciation fera courir un délai de six mois de l'accord de durée pour l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 - Publicité. Dépôt

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France à l'ensemble des organisations représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France auprès de la DRETS de l'Aisne, unité départementale de l'Aisne, Cité administrative, 02016 Loan Cedex 1 et au greffe du conseil de prud'hommes de Laon.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le studeur du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de droit au repos dominical prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui lui permet d'ouvrir 52 demi-journées en l'absence d'accord départemental.

Les parties ont entendu négocier le présent accord afin de répondre à la demande de l'arrêté préfectoral correspondant, pris sur tout autre type de dispositif, y compris les arrêtés ministériels où le point de vue est localisé.

Ainsi l'accord départemental du 23 janvier 1976 qui régit le régime des rouleurs d'activités dans le département de l'Aisne est abrogé par le présent accord.

Conscientes des enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant d'une part que le respect de la règle du repos

diinamocli pmreet de sagrudveaer de nuboremx équilibres de la société française liés nnotmeant à :

- ? un héritage clutuerl et hqtsiuroie ;
- ? le nécessaire meatinin de la cohésion soilcae ;
- ? la saevrgadue de la ceulle fmailiale ;
- ? la promtoion de la vie aaiitsscove et sportive.

Considérant que le rpecset du pncirpie du repos doiacmnil ctusnoie à la fios une règle peiotrttce des salariés et une ctdnioion du mnetain d'une crenurncoce loyale.

Accord du 10 décembre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La brahnce du négoce de l'ameublement enetnd se mobilsier pour mtetre en place une plituoqie drbluae de non-discrimination en matière d'insertion, de mineiatn dnas l'emploi, de rémunération, de ptomorin et de foiraotmn des peronnes en sitaution de handicap.

Cet accrd a puor ocjteibf d'inciter les eireprnts de la bhnrce à mrttee en ?uvre une pituoique vinatlorotse en la matière et notemmat :

- ? en développant information, prévention et sotbsliainiisen de luer peeornsnl ;
- ? en lttunat crnote tutoe frome de discrimination, tnat dnas l'accès au monde pniorefossenl que dnas le mineitan dnas l'emploi des trvlrlaieuas en suittaoin de haaidncp ;
- ? en dnannot l'effectivité de l'accès aux diposifstis de fioatormn professionnelle.

Le présent aocrd s'inscrit dnas le cadre de l'article 26 de la coinnveotn ccoilelvte et de la négociation telle que prévue par l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, llqaleue diot peotr nomttenat sur les ciooinndts d'accès à l'emploi, à la foariomtn et à la pmriootn psfsenonrleiole asini que sur les conodiints de travail, de l'emploi et du minetian dnas l'emploi.

Enfin les pianetaerrs sacuoix sioetunhat soegilnur à pitarr des données iseuss du rproat de branche, que le pcguronate d'emploi des tavluiaerlrs handicapés dnas les erpenièstrs de la bcranche puet enoce être amélioré.

Selon les données du rroappt de barchne 2021 (données 2020), 2,8 % (soit 1 600 salariés) des salariés présents au 31 décembre 2020 snot en souaiitn de handicap.

Les piarenetas saicoux sennuoglit l'intérêt de ctete donnée, à l'effet de mereusr l'efficacité du cnotenu du présent aocrd à l'avenir.

Considérant, d'autre part, la nécessité de saitarfrie les boeniss eisetslnes de la paolpuoitr le dchminae et de mnetiainr une catenire vie scaioe et économique, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Les peitras saneariitgs ont estimé nécessaire de cruolcne le présent aocrd dnas le crdae des doiosinpstis de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, qui rpeacmle toteus dinpoosstis antérieures de même ojebt et de même nature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2022

Le présent arcoed a puor finalité de définir les cdooitins d'indemnisation des représentants désignés par la brcnahe plelfoenorsnsie en atailpcoipn de l'article L. 6211-2 deriner alinéa du cdoe du travail, destinés à firae pritae des miisosns chargées du contrôle pédagogique des foitmoanrs par aspgnpateire csduoinnat à l'obtention d'un diplôme. Les cnidootins sloen leesluqls se déroule ce contrôle snot définies par les aelictrs R. 6251-1 et sauitvns du cdoe du travail et la cicluairre n° 2019-131 du 26 sermetpbe 2019.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Sont concernées tetous les eterenspirs telles que définies par l'article 1er « Cmhap d'application » de la cntevooinn cioctvele du négoce de l'ameublement.

Les eterirenps de minos de 50 salariés snot également concernées par le présent accord, à l'exception des eprtneisres dnot l'effectif est inférieur à 20 salariés puor ce qui ccrnoee les dinooisptss reaevitls à l'obligation de tuax d'emploi.

Article 2 - Bénéficiaires de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon l'article L. 114 du cdoe d'action saciole et des flmaiels « Cioستunte un handicap, au snes de la présente loi, tutoe ltaiotmin d'activité ou rrettsicion de pirocttiaapin à la vie en société subie dnas son enenmvnroeint par une psrnoene en rasion de l'altération substantielle, daulbre ou définitive d'une ou psruiles fncnotois physiques, sensorielles, mentales, ctviigenos ou psychiques, d'un piyolhdnacap ou d'un tuobrlte de santé ivnanaidt ».

L'article L. 5213-1 du cdoe du tviraal précise qu'est considéré cmome trlavluiear handicapé « ttuoe peonrsne dnot les possibilités d'obtenir ou de cresnoevr un eplmoi snot evfeeftniecmr rnnuecoes par la loi cmome étant réduites par situe de l'altération d'une ou puelsuris fnoointcs physique, sensorielle, mlentae ou picyshque ».

Indépendamment de cette définition, le cdoe du tiaavrl crée une olibtgiaon particulière d'emploi puor les estenirpers de 20 salariés et plus. Cette oaboitign cechrone la lstie des bénéficiaires tllee que prévue par l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, à savior :

- ? « les talrerlivuas ronucnes handicapés par la csioismomn des dtiors et de l'autonomie des peesnors handicapées (CDAPH) ;
- ? les vcmieits d'accidents du tiarval ou de maeiadls poesnreosefils aynat entraîné une incapacité pneremtnae d'au monis 10 % et tieiturlas d'une retne attribuée au trite du régime général de sécurité sciaoe ou de tuot artue régime de pttoricoen socliae oilbaitgroe ;
- ? les tiuetliras d'une peisonn d'invalidité d'un régime de sécurité soliace ou de tuot autre régime de poircetotn sicolae oiliobtrgae ou au ttrie des dointisoisps régissant les antges pbiucls à conitdoin que l'invalidité des intéreés réduise d'au moins 2/3 luer capacité de taairvl ou de gian ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des psnois mteilrais d'invalidité et des vimitecs de geurre ;
- ? les bénéficiaires mentionnés aux aleitrcs L. 241-3 et L. 241-4 du même cdoe ;

? les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
? les titulaires de la carte de mobilité inclusion portant la mention d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

favoriser l'intégration dans le monde du travail des salariés en situation de handicap.

Article 6 - Le référent handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une telle désignation.

Titre II Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3 - Les principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les entreprises considèrent que :
? ce qui constitue un obstacle sur le marché du travail d'établir un climat de confiance provient de l'engagement des démarches de responsabilité sociale de la qualité du salarié handicapé ;
? faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une stigmatisation ;
? déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Les entreprises considèrent comme essentiel de travailler en partenariat avec les personnes en situation de handicap dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les entreprises sauront veiller à faciliter la découverte de l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à faciliter l'intégration et l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en participant à l'espace européen du site AIEGPFH : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils sensibilisent également à l'attention des entreprises sur les mesures prises en faveur du handicap.

Article 4 - Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la profession professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 5 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Par ailleurs, la formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dans les limites légalement définies.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche pourront :
? faire savoir au plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
? développer des sources d'information à destination des entreprises et du personnel d'encadrement ;
? former les responsables et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des personnes handicapées, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du cycle de travail ;
? prévoir et promouvoir toutes les actions de communication, afin de

Titre III Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7 - Développement de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

Ces partenariats peuvent notamment porter sur :
? la découverte de l'entreprise ;
? l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance?) ;
? la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche peuvent favoriser l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

Article 8 - Autres formes de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

8.1. Les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) créées depuis 2005 ont une vocation médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité professionnelle ainsi que leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiées (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation.

8.2. La sous-traitance

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de

penensros en soatuiitn de hcaandip (plafond égal à 50 % de la ctnbtoirioun due si ce tuax est inférieur à 3 % et à 75 % de la coottuiribnn due si ce tuax est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance cnuttiase une vtnriie des compétences des salariés en EA et fovrisae également la création de psreelellass vres d'autres employeurs.

8.3.?L'expérimentation

L'État a souhaité ecegnaur le déploiement de nvoueels arcephpos de mseis en emplpi des taurrliavels stiaoutin de handicap. L'objectif étant tjouours de fiersoavr la ccuooisttrrn de poraucrs individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dnas l'accompagnement et la frmtooiian des salariés. Duex expérimentations ont été lancées au paln natioanl :

? le CDD tiplrmen : vsie la ctstncruooin d'un pcuaorrs poinosfensel (sur 24 mois) vinsat la tatinorin vres un epomyuler hros EA par l'acquisition d'une expérience pellonnforiesse grâce à un anempgncoaemct renforcé.

À date, 235 EA snot habilitées puor réaliser du CDD tirlernpn et près de 800 ctrotans créés ;

? l'EA de tavaril tapermorie : vsie à firae émerger des spécialistes du taavirl tmeapoirre tournés vres les intérimaires en sttuaiion de hcidaanp et cbealaps de pomooriuvr en sttuaiion de travail, lerus compétences et leurs aquics de l'expérience auprès des aeruts employeurs. Les ETAT ont également vcioaotn à poerpsr une soioultn aux atuers eumoepylrs pucblis ou privés en matière de rmeuncetr et de placement.

Article 9 - Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Toutes les oreffs d'emploi de la bcahrne dneviot pviouor être aseilcbecss par les prseonens en stiuaoitin de handicap. La bnchrae eruagonce les eiertsrneps à diffeusr lures oferfs aux réseaux et onmrgeiass en lein aevc l'insertion des presnones en souittain de hnadciap tllee que Cap Emploi?

Tout ciadant en statiion de handicap, qui poutsle sur un potse ouvret dnas l'une des eirsnrtps de la branche, diot bénéficier, cmme tuos les cdnditaas à ce poste, d'un erneiettn et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de ciadants à se déplacer du fiat de luer handicap, il est recommandé à l'entreprise de poorsepr que l'entretien siot réalisé, par voie dématérialisée.

Article 10 - Accessibilité des lieux et postes de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les etneerpsris s'engagent à rndree alissebcce le leiu et le pstoe de tvaairl de tuot salarié en stauoitin de handicap, shancat que des feainmnetcs puvneet être accordés à ce ttrie par l'association de giteosn du fnods de l'insertion des pnoesens handicapées (AGÉFIPH).

Afin de fltaeicir l'aménagement des satnituos de travail, les eersrtnpis eranceongut et aemnoncpagt la rsaoainescne de la qualité de tlaaeuvirr handicapé des salariés présentant les cdnoitins tlles que définies dnas le préambule. À cet effet, elles mènent des actinos d'information auprès des salariés sur les démarches amdtrinatiisves à réaliser et atopnrept luer anistscsae et luer sitioeun à cuex qui seounitahnt expressément s'engager dnas ce psoceruss dnas les cndiitnoos décrites à l'article 10 ci-après.

Article 11 - Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est au préalable rappelé que les salariés, puor un esbnelme de roansis qui luer appartiennent, pneuvet ne pas shteauior évoquer luer handicap.

Pour anutat et aifn de fcaliteir les démarches de rnosenciasace ou de reevenllenmout de la qualité de teliuavrlar en siiuoaitn de handicap, tuot salarié engagé dnas une démarche vasnit à la rncieonasanse du sttuat de taurlivelar handicapé ou au

rvonlueemlnet de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des jfiatucsfits afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dioessr auprès de la maosin départementale des pneonress handicapées [MDPH]) d'une ataioirutson d'absence rémunérée d'une journée par an poavnut également être prise par demi-journée puor eeffefucr tuoe démarche aviasttidnmire ou hoornr tuot rendez-vous en roprapr aevc la rinaaonnescsce ou le reenollmeunvet de la qualité de tirlclauavr en siautotin de handicap.

Le salarié dvera infrmoer l'entreprise de son ansbcee en rneatcpset un délai de prévenance de spet jrous cleedarians miimunm puor pmrteerte la bnnoe ogostarianin du travail.

Ces heures snot assimilées à du tpmes de tavaril efcfitef n'entraînant acnuue réduction de la rémunération.

Titre IV Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 12 - Aménagement des horaires et des postes de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les eiptreness de la bnharce rehrcrcroehet les stlioonus les puls adaptées à la suttooian plnesnoerle des salariés concernés et toetus les possibilités d'aménagement des pseots de travail. Le pstoe de trvaial srea aménagé dnas le crdae des psreiiptcnros de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Article 13 - Recours au télétravail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le rucores au télétravail puet être une réponse adaptée, puor partie, puor les prnseoen en siauoitn de handicap. Les eeitresnps einmxaeront les moenys à mtrete en ?uvre (moyens matériels et formation) puor que le télétravail siot rdaneemipt opérationnel, suaf en cas d'impossibilité liée au ptsoe de travail. La msie en pclae pruroa se faire dnas le cdare de l'accord de bhncrae du 19 aivr 2021 ritlaef au télétravail.

Si l'entreprise a mis en palce le télétravail, il est rappelé que le rufes de télétravail à un tivaeullrar handicapé diot être motivé.

Par ailleurs, il est siabluahote que les salariés en siuoattin de hincadap sinoet prrriaoteis puor l'attribution des ptsoes de télétravail dnslibpoeis dnas l'entreprise suos réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés puor ces psetos par l'entreprise.

Enfin, et à la dadmnee eersxspe du salarié concerné, le nbomre de jours de télétravail puora cenodpsrorre à l'activité pielne dès lros que celui-ci rctnorree des difficultés à se déplacer.

Article 14 - Inaptitude médicale et handicap

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En cas d'inaptitude médicale du salarié en stiotiaun de handicap, les modalités de resnlcesamt sernot aussi examinées aevc le scireve d'appui au miintean dnas l'emploi des telvliarrus handicapés (SAMETH). Dnas cttee situation, la rehhrcece de raecsmenlet drvea être menée sérieusement et loyalement, en pnnraet en considération également les dooinistpsis de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail. Les poootinpiss de rnsseeamclt pndenrort en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

Titre V Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 15 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par le présent accord, les penitraraes siucaox senhutoiat relpaper

qu'il ne diot y avoir anucue dtnisimocairin en riason du hdaacinp lros de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution penlfseonsilroe et de promotion. Auucn métier, aucun service, aucun pots n'est réservé ou iidntert aux poneernss en sttaouiin de handicap.

Article 16 - L'égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

De manière à gatinrar l'égalité des ccenhas et un tteramneit équitabile dnas l'évolution pefslnonrsioee du pneronesl en sotutiain de handicap, les erepstinres s'engagent à réaliser alemeunnlnet un suvii prteauciilr des aenoigtumants ilieudnedlvis et des promotions, à patirr de la rcneisaoascnne de la siauottin de handicap, et pennentrt tetuos les mursees ciereortcvs en cas de décalage en défaveur des salariés en siuitotan de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 17 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les etsnerrepis s'engagent à ce que les frmootains sienot organisées selon les modalités adaptées à la suoiiatn des salariés, tles que l'aménagement de lrues déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 18 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La bcnhrae stohuaie que l'entretien pofeeissnrnl d'un salarié en soiiuatn de haanicdp siot l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, touets les qsenitous liées à l'évolution de son handicap, dnas une perpivtsece d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 19 - Garantir l'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les paertis au présent arocdd considèrent que les pennsores en suotiiatn de hdanciap dnoeivt piovuor accéder aux ptonoomirs et mobilités au sien des ereienpsrts au même tirte que les autres, snas que ce hdicaanp siot considéré cmome un bcoalge ou un fiern à son épanouissement professionnel.

Les salariés en satutiion de hadinacp bénéficient des mêmes dtiros que les aeurts salariés à pviouor évoluer pmioniensrleesfeont dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le manieitn de luer poste, les ereirstpens snot encouragées à atcipneir les situations, fiavresor

Adhésion par lettre du 14 février 2022 de la FCS UNSA à la convention collective, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

En vigueur en date du 4 mars 2022

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgnleaot Ceedx à la doctietin générale du travail, dépôt des accdros collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Avenant n 1 du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par

les mobilités sur d'autres poetts et privilégier au miumaxm les rrseceinnoovs au sien de la même entreprise, nmetaomt par la msie en ?uvre du balin de compétences.

Titre VI Dispositions finales

Article 20 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de msurer la pentenirce des musrees ctuennoes dnas le présent accrod à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des leixs srea effectué lros d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux rnerpedra à prtair du rrpapot de branche, le prenaugcte de tavrlauleirs handicapés comparé à ceuli constaté dnas le rrpapot partnot sur l'année 2020.

Article 21 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est appclablie selon les dtposioisins prévues à l'article 1er.

Article 22 - Durée. Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accrod est clnocu puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cnotndios prévues aux atrlceis 2 et 3 de la cnenootvin collective (1). Il prnedra eefft à cmopter du preiemr juor du mios sniavut la piacbtluoin de son arrêté d'extension à ientivren dnas les mreliules délais.

(1) Prhase étendue suos réserve du reecsp des dpostsiiionis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 srpeetbme 2022 - art. 1)

Article 23 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aevnnat srea déposé au secrétariat du gerffe du cnoesil de prud'hommes de Pias et auprès de la dicritoen générale du tiraavl conformément aux dtspiiosnis des acirltes D. 2231-2 et sunatvis du cdoe du travail.

L'extension du présent aanevnt srea demandée conformément aux dnsotiispios des alctries L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Par cette lettre, la fédération des cemoremcs et sveiecrs UNSA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la cnionotven cetllcovie du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880), étendue par arrêté du 15 jeilult 2002 (Journal oiiceffl du 25 jleulit 2002). Aisni qu'à l'ensemble de ses avenants, ses teexts attachés (accords, ananvets et teouts les annexes), aux textets et atnavens raieltfs aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association de giseton du pairtamirse du négoce de l'ameublement (AGPNA), à l'accord de brnache du 21 smrtebepe 2010 raeiltf au dlgaouiue socail dnas la bhacnre du négoce de l'ameublement et ses aentvns successifs.

Nous vuos joongnis cipoe des noiifntioctas que nuos assoedrnns parallèlement à l'ensemble des ogroasaniints sanliyecds et d'employeurs, sgnieatiars et représentatives dnas le cahmp de cette convention.

Nous vuos pinors de croire, Mnusioer le directeur, en l'assurance de nrtoe rpcusueetese considération.

La secrétaire générale.

alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les paeaintres sioaux relpneaplt que le dstoispiif Pro-A permet aux salariés de cnaehgr de métier ou de profession, ou de bénéficiier d'une poomoirtn soaicle ou pefieonsolnrse par des aiconts de fmaoitorn ou par des anicots petatrnem de fiare vilaedr les acqis de l'expérience.

Il eacnrguoe la mobilité itrnee par la formation, puor des métiers concernés par de fteurs muatniots de l'activité et puor des salariés confrontés à un rusiqe d'obsolescence des compétences.

Afin que ce ditpssiiiof pussie purderer de manière efficace, sur rmanacdioemots de la CEPNFP de la branche, les perraineats scoaux ont décidé d'actualiser ce dsiiptoisf au ragred de son uttaiosiln et des évolutions d'enregistrement au répertoire ntaanoil des crtiainefoicts professionnelles, nmmntaet dnas les diispnootss des acielrts 3 et 4 de l'accord ritlaef à la rsicevroonen ou la ptorioomn par l'alternance (Pro-A) du 2 orotbce 2019.

Article 1er - Mise à jour des actions de formation
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

À l'article 3 de l'accord rtailef à la receorosnvin ou la prtioomn par l'alternance (Pro-A) du 2 otbcore 2019, il est inséré après le seocnd alinéa, un 3e alinéa rédigé cmmoe siut :

« Les panetriaras sirtnaiaegs décident que le disoipistf puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les ponsrenes qui vsient une des cioifrcnetiats peieelfnlssonors
? diplôme d'État, tirté professionnel, ttire à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent avenant,
?lorsque la narue de la qciitiulaoafn l'exige(1) ;
? puor les psornnees bénéficiant d'un crtonat unuqie d'insertion ;
? puor les peoennsrs rcennuoes tilvraluaer handicapé. »

Et conformément aux dsionspoutis de ce même acrtlie 3 de l'accord rietlaf à la rorionecsven ou la potmoroin par l'alternance (Pro-A) du 2 orcotbe 2019, rvtelaeis à la durée des atniocs de formation, les pteraeairns satnarigies décident de potrer le muimxam au-delà de 25 % puor les bénéficiaires savnuits :
? les jneues de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un sneod cycle de l'enseignement snridaoece et non trielitaus d'un diplôme de l'enseignement tqhioneogclue ou psonfinsreol ;
? les prensoes qui visent une des catefointricis peenlssrlfooeins ? diplôme d'État, ttrie professionnel, ttire à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent anvaent ;
?lorsque la ntarue de la quficoitailan l'exige(2) ;
? puor les prnesneos bénéficiant d'un cratnot unquie d'insertion ;
? puor les psnoeens rueocnens tluraalevir handicapé.

(1) Alinéa elxcu de l'extension en nrat qu'il crteeivonnat aux dopiiotssnis prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jeliulit 2022 - art. 1)

(2) Alinéa elxcu de l'extension en nrat qu'il ctiernoevnt aux dssiopnoits de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jleulit 2022 - art. 1)

Article 2 - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

La lsite des coaiftnciertis fnrgiuat à l'article 4 de l'accord reiatlf à la roceisnrvoen ou la pomiorotn par l'alternance (Pro-A) du 2 orctobe 2019 est remplacée par la suvtinae à dtae d'extension du présent aeanvnt :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier pyanolvelt du commerce
	32208	Bac pro métiers du cmrceome et de la vnete ooptin à aitanmon et geotisin de l'espace commercial
	13620	Titre prseefsionnl vuneder (se) ciensol en magasin
	35233	Titre posnfierosnel atsasnsit maagenr d'unité marchande
	2927	DUT tieeuhcqns de commercialisation
	34031	BTS mnageaemnt crcaeoimml opérationnel
	34030	BTS négociation et dailittigosain de la rtaoieln client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre psnnerioofsel maagner d'unité marchande
	35663	Titre gtianroneise adtiotiarsmnn des ventes
	17791	TP employé anrismaitditf et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	32447	CQP « Employé de cocermme »
Management/ rebasnsploe de magasin	30060	Licence pro e-commerce et mnrktaeig numérique
	29740	Licence pro cemcomre et distribution
	30086	Licence pro mmneaengat et gieston des organisations
	35754	Titre rpslesaobne du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre rnsapseoble manirtkeg et commercial
	13596	Titre rlosnsepabe du développement commercial
	34558	Titre mnagear de rayon
Vente technique	34809	Titre carghe de clientèle
	28092	Titre vendeur-agenceur de csnieus et sleals de bains
	32074	CQP « Concepteur/ veduenr de cnuieiss et aménagement intérieur »
	32076	CQP « Italauesnltr de cuisises et aménagement intérieur »
	32075	CQP « Cehf des vetens en maasign de cieiuonss et aménagement intérieur »
	317	Titre sieolr moquettiste
	1133	Mention complémentaire parqueteur
	34700	Titre sioler moquettiste

Logistique	5377	CAP cnutducoer ruoietr marchandises
	1120	Bac pro logistique
	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique
	7387	BEP lstoqiigue et transport(1)
	1852	Titre pnesinrfesool aegnt magasinier
	35144	RNCP opérateur loutgsiqe polyvalent
	29992	Licence pro megmeannat des posucrses logistiques
	34198	Titre rabposenlse en logistique
	23939	Titre rbsaneploe logistique
	35869	Titre roepnbsasle opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro lgtsiique et systèmes d'information
	29988	Licence pro lqisgoiute et piloagte des flux
	35896	Titre rlnospbseae des opérations logistiques
	2462	DUT gitsoen lituogiqse et transport
Logistique	1901	Titre pnisoeeorsfl tcheceniin supérieur/ thennnccieie supérieure en méthodes et etxoiitpoaln logistique
	1899	Titre pisfenneorsol tnceehiicn (ne) en lutosiqgie d'entrepasage
	12798	BTS tronrsapt et paroietnsts logistiques
Numérique (UX Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : ciotpoencn rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	31185	Titre cpeucteonr diesengr graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la satttuqiise (fiche nationale)
Merchandising	23872	Titre décorateur merchandiser
	34790	Titre reanobpsle vesuil merchandiser
Technique	32235	BP petrine aclipaeutpr de revêtements
	35196	CAP ptinree ailpuepctr de revêtements
	35505	TP pirente atplueaicpr de revêtements
	319	TP prtienne en bâtiment
	34924	BM prntiee en bâtiment
	25449	TP pnirtee en finitions
	31216	BP clureaerr mosaïste

Avenant n° 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 24 juin 2021 relatif à la modification du CQP de vendeur se conseil en équipement du foyer en CQP vendeur se conseil en aménagement et décoration de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Modification de l'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

35509	TP carreleur
35380	CAP caluerrer mosaïste
29855	TP mienuiesr poseur-installateur
473	CAP mniueser Installateur
35974	CAP mniisueer installateur

(1) La coriteificatn « BEP Litogqsie et tprsnoat - RNCP7387 » est eculxe de l'extension en trat qu'elle corneneitvt aux dptososiinis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jliuelt 2022 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cooprmte pas de diosoiisntps spécifiques aux ensterrpeis de monis de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le présent avannet est ccnolu puor une durée indéterminée. Suos réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdrerna efeit à cpmeotr de son eetniosxn à iienvrnter dnas les mileerlus délais.

Article 5 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le ttexe du présent anaevnt a été notifié à l'ensemble des ogtnaairsoins scilaedyns représentatives dnas le camhp d'application. Il est établi en suemmfaifnst d'exemplaires puor qu'un oagirnil siot riems à cqahue oniaorigsatn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux alteicrs D. 2231-2 et siantvus du cdoe du tiaavr penssunt être effectuées par la patire la puls diligente.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les otisiogrnaans représentatives saieatrnigs de l'accord, ou aanyt adhére à l'accord, peunevt dnmadeer à tuot menomt sa révision dnas les ctoidinns définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mnmeot par les otninagisaors saeiirantgs aevc un préavis de 3 mios dnas les cnoiiodns prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct des dsosiotipnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jluelt 2022 - art. 1)

L'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019 créée par l'accord du 24 jiuin 2021 est remplacée par l'annexe 5 ci-après.

Les artues doinoiptiss de l'accord du 24 jiuin 2021 snot inchangées.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne comoptre pas de ditnipssoois spécifiques aux epntrseiers de minos de 50 salariés.

Article 3 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Le txete du présent aaevnt a été notifié à l'ensemble des osrniigoaatns snicylaeds représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en sseuiafnmmft d'exemplaires puor qu'un oingiral siot reims à cuhaqe oanaoistgirn sngrtaiiae et que les formalités de dépôt prévues aux arctelis D. 2231-2 et suaivnts du cdoe du tariavr pisneust être effectuées par la ptriae la puls diligente.

L'extension du présent accord s'est demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Conformément aux dispositions du chapitre 1er de l'accord du 24 mai 2019 relatif aux catégories de qualifications et aux professions professionnelles, les partenaires sociaux ont créé par accord du 24 juin 2021 un certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur (se) en équipement de ménage.

Des travaux de rénovation de ce CQP ont été menés par la CFPEP afin de permettre d'enregistrer au RNCP de France les compétences, afin d'offrir une certification en phase avec l'évolution des besoins et l'exercice de travaux (notamment compétences acquises en décoration) centrée sur la vente, s'illustrant au travers un intitulé actualisé.

Ainsi, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, modifie le « CQP vendeur (se) en équipement de ménage » en « CQP vendeur (se) en aménagement et décoration de la maison ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Annexe 5

CQP Vendeur (se) en aménagement et décoration de la maison

Description de la qualification

Au sein d'un logement d'aménagement, le/ la vendeur (se) en

aménagement et décoration de la maison, accueille, renseigne et conseille les clients sur les produits en :
 ? assurer la vente d'un produit et/ ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement d'achat ;
 ? conseiller et assister en vue d'un projet de décoration et/ ou d'aménagement de la maison.
 ? tenir et animer une surface de vente

Pré-requis

Pour un accès à la qualification par la voie de la formation, les candidats doivent avoir une première expérience de la vente de produits en aménagement et décoration de la maison.

Classification minimale dans la nomenclature

L'obtention du CQP s'est sanctionnée par le diplôme de qualification professionnelle de la branche 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné à minima au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

Référentiels

Article L. 6113-1. Créé par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ? article 31 (V)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies conformément par un référentiel d'activités qui décrit les savoirs et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui définit les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Référentiel d'activités : décrit les savoirs et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 ? Assurer la vente d'un produit et/ ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement d'achat			
Activité 1.1 : accueil et gestion de la relation client	C1. 1. Gérer l'accueil client dans un contexte omnicanal en veillant au respect des ordres d'arrivée/ de prise des appels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 1 : mise en situation professionnelle À partir d'une situation reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra mener un entretien de conseil et de vente auprès d'un client (vente d'un produit principal, vente complémentaire et services associés ?) à partir de l'expression d'un besoin exprimé et/ ou d'une situation technique pour la maison. Le candidat préparera en amont de l'examen 10 fiches représentant un tirage éventuel de son offre sur un support donné (littérature, présentoirs, canapés, présentoirs ?) et 4 fiches de produits complémentaires. Le candidat devra : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques techniques et ses services associés. Le jury fournira une fiche produit et une fiche de produit complémentaire sur lesquelles le candidat se basera pour effectuer la mise en situation. Un membre du jury jouera le rôle du client en adaptant le profil et l'expression des besoins aux besoins réels du client en fonction de la situation.	Les procédures de bienvenue sont appliquées. Les procédures d'accueil personnalisées de l'entreprise sont respectées. Les appels sont pris en charge en respectant le processus interne. Ils sont redirigés le cas échéant vers le service approprié. La gestion de l'affluence en magasin est maîtrisée.
	C1. 2. Prendre en charge un client, en physique ou en distanciel, en prenant en compte sa situation de prise en charge, afin de l'accompagner dans sa recherche de produit et/ ou de solution technique pour l'habitat en analysant l'expression de son besoin.	Le candidat préparera en amont de l'examen 10 fiches représentant un tirage éventuel de son offre sur un support donné (littérature, présentoirs, canapés, présentoirs ?) et 4 fiches de produits complémentaires. Le candidat devra : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques techniques et ses services associés. Le jury fournira une fiche produit et une fiche de produit complémentaire sur lesquelles le candidat se basera pour effectuer la mise en situation. Un membre du jury jouera le rôle du client en adaptant le profil et l'expression des besoins aux besoins réels du client en fonction de la situation.	La procédure de prise en charge est respectée. L'attitude et la posture sont conformes aux standards de l'enseignant ; la prise en charge est positive à la satisfaction client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel. Le candidat du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : possibilité éventuelle de la prise en charge ; mise en place de méthodes adaptées pour le client ou le service client ou d'élucubration. Le candidat client dans un environnement d'achat est pris en compte dans l'échange (cheminement, habitudes, offres identifiées en ligne ?).
	C1. 3. Gérer les éventuels retours et mécontentements client en adaptant une posture professionnelle afin de prévenir tout litige et de favoriser un climat propice aux échanges.	Le candidat sera évalué sur les éléments suivants : ? la posture professionnelle ; ? la pertinence des questions posées ;	Les procédures de gestion des mécontentements sont correctement appliquées. Le candidat adopte une posture calme et saine d'apaisement (tonalité, gestuelle, dates de l'interlocuteur ?). Le questionnaire mené par le candidat est adapté à la situation et permet d'identifier la source du mécontentement. Le candidat propose une écoute active et reformule

<p>Activité 1.2 : coeinsl et amepncanmgocet personnalisé du cleint</p>	<p>C1. 6. Découvrir les biseons du celint en le qsntninaeot et en aluipaqpnt les tehcnquis d'écoute ative aifn de préciser son profil et ses aetttnes et de feilitcar l'identification des préconisations à émettre.</p>	<p>Les imtoranoinsf clés pntrmeteat de repérer les bnsioes du client, ses anetetts et ses matoitnoivs snot recherchées. Le qtmneuoiesinent effectué est pertinent. Le cdaaidnt uistlie les différents tyeps de qnmomtetsneieus (questions ouvertes, fermées, atrnreleivas ?). Le cnadidat rflomeue les éléments de réponse du cnelit puor s'assurer de sa bnone compréhension. Les bsoiens du cnliet snot précisés, ses attteens snot exprimées et décelées, ses mtioivontas snot identifiées.</p>
	<p>C1. 7. Rluemoerfr les irtoomnfins trsnseiams par le cielnt en hiérarchisant ses motoitvnais d'achat aifn d'adapter l'argumentaire de vtnee (principal objectif, budget, délais, faisabilité, fcnmeainnt ?).</p>	<p>Les bnsioes du cenilt snot cnetmeorrect retranscrits. La movatiotn picnaprile d'achat du cenilt est bein identifiée et psire en compte. Le cnelit cfiorrme la psiorriiraton des oftibejcs qui cesmpnoot sa démarche.</p>
	<p>C1. 8. Asylaenr le piorfl et les bnseois du cnleit en s'appuyant sur les iooitnrmfnas iseuss des échanges préalables aifn d'identifier l'offre de prudoit (s) et de svereics répondant au miueux aux attetens du cilent ainsie que différentes aatienvelrnts apnticiant des nencaus de goût.</p>	<p>Les bseions elptiexics et les aenttets ipmlcites du clinet snot cmcertoneret analysés. Un agmenriautre adapté au prifol du cnelit est préparé. Le ciaadndt airtcpine de façon prentitee les remarques/ qsunitoes du cnelit et élabore des réponses adaptées. L'analyse des bsoies est complète et peemrt de perosopr puulrse stolnoius alternatives.</p>
<p>Activité 1.3 : vtene de portuuds et/ ou de sciveres au cilnet</p>	<p>C1. 9. Présenter au cnelit l'offre de pridoit (s) et de srecievs ciblée en angnaurmett sur les autots identifiés cmroe répondant à ses atentets aifn d'obtenir son aotpapbiorn et ansii répondre aux otbjeics ccuimamroex de l'enseigne.</p>	<p>La stratégie cleamcorime de l'enseigne est bein appréhendée. Les sutniloos proposées au cinlet snot en adéquatoin aevc ses bsoies et ses motivations. Le cdaaidnt développe un atieaurrnge de vtene pertinent. Les atutos de l'offre proposée snot cliaermnt exposés. Le cnaddait fiat une démonstration/ présentation détaillée du/ des prudoit (s).</p>
	<p>C1. 10. Émettre des préconisations theuqncies et fnceloioentls précises (entretien, mécanisme, montage, hygiène ?) en s'appuyant sur l'analyse des maotivions d'achat en temers d'usage et d'impact eonanevmtnrieln aifn de rneocfrer l'argumentaire de vtnee puor fiare fcae à l'exigence ctosiarnse des clients.</p>	<p>La présentation au cinelt conemprd des préconisations thnueiqces et des cesoilns d'utilisation et/ ou d'entretien précis et pertinents. Le cdandait répond aux qnsteuous et/ ou aux rrequeuams du cilent de façon carlie et détaillée. L'argumentaire cmropend des considérations eeanonennmretvis et/ ou écologiques (origine des produits, recyclabilité, durabilité ?).</p>
	<p>C1. 11. Popsorer au cnelit une vtene de pidurot (s) complémentaire (s) (accessoires, pooalissentinarn des ptiodurs ?) anisi qu'une ofrte de siveercs en la détaillant (modalités de financement, laivisron à domicile, mntgaoe et/ ou instioaltaln du mobilier, caonchig personnalisé, gnrtaaie ?) aifn d'augmenter le chffire d'affaires du msagian et de cbtueroinr à la fidélisation de la clientèle.</p>	<p>Une vtene complémentaire de pudorit (s) est proposée au client. Une ofrte de srieevcs est smouie au client. Le cdandait présente de façon clriae et détaillée sa piootoirpsn commerciale. Des réponses précises snot apportées aux qsuietos du cilnet le cas échéant.</p>
	<p>C1. 12. Établir une potoisiropn en détaillant le chaiffgre de l'offre de pridoit (s) et de scrveeis aifn de présenter le coût potetenil total au client.</p>	<p>Une synthèse des décisions peirss au cuors de l'entretien de vtene est réalisée. Le chfgirfae est jtuse et détaillé. Le cdaiaandt s'assure de la bnone compréhension du client.</p>
	<p>C1. 13. Négocier aevc le cnliet et répondre à ses oeoecnjtbts éventuelles en matnet en aavnt les aaaenvtgs cnnruecilreots de l'offre proposée aifn d'aboutir à la santigrue de l'offre par le cenilt et/ ou à la vldaiotian de l'acte de vente.</p>	<p>Les oioecnjtbts snot identifiées et argumentées auprès du client. Les teceuhinqs d'ouverture et de négociation snot miess en ?uvre (empathie, qtsiuneos ouvertes, écoute active, rlseaivtiiaon par caosnoirmpas ?). La hiérarchisation et la rolmotrefaiun des bsoiens du cnelit snot employées dnas l'argumentaire. Un tteeairnmt psioitf des oebcojtnis est recherché aifn de crulcone la vente. Le caaididnt stollcie la voaidatln du client.</p>
<p>Activité 1.4 : cnuiosocln de la vtene et eisesaennmct</p>	<p>C1. 14. Monter, le cas échéant, le disoesr de faenceminnt du cilent en se référant aux cnidointos générales de vtnee du mgiasan et en vanleit à l'exactitude des données aadrnetiismtvis et des pièces jicseuafittvis du dssoier aifn d'assurer sa validation.</p>	<p>Les pièces jiufteticsavis nécessaires au mngtaoe du doesir de fmnannicet snot demandées et vérifiées. Le dsiesor de fmenceinnat est ceomlpt et conforme. Les cnodtoinis générales de vtnee snot respectées.</p>
	<p>C1. 15. Éditer une frutcae et/ ou un bon de codanmme en cohérence aevc la vtnee et la pttarioen réalisée le cas échéant, en l'expliquant au cenilt puor asetettr des opérations effectuées et des éléments facturés.</p>	<p>La facture/ le bon de cnammode est édité (e) et cmlepot (e). La fatcrue présente l'ensemble des infinoortms oibroailgtes et le détail des opérations réalisées. La fturcae rcpsatee les éléments indiqués dnas l'offre chiffrée validée par le client. Des epocnxtiails caierls et précises snot apportées au client.</p>
	<p>C1. 16. Procéder à l'encaissement du cilent en uiitstlt les otulus à dtoiposiin et en contrôlant la conformité du pieaenmt aifn de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.</p>	<p>L'usage des otulis de peinmeat est précisé. Le myoen de peinamat est contrôlé le cas échéant. L'encaissement réalisé est jtisue (acompte, sidoe ?). Les procédures inrenets de l'entreprise snot respectées.</p>
	<p>C1. 17. Cosiednolr l'acte d'achat du cenilt en le ctnaofnort dnas son chiox et en vioansrlat ses décisions aifn de rncfreesor l'expérience cliniet à l'égard de l'enseigne.</p>	<p>L'entretien de vtnee est clocnu de manière adaptée et pvotisie puor le cinelt et puor l'enseigne. La décision psire par le cilent est valorisée. Les sieuts de l'achat snot détaillées étape par étape au cnliet le cas échéant (délais de livraison, modalités de pemieant de fin de slode ?). La prise de congé du cenilt est personnalisée.</p>
<p align="center">Bloc 2 ? Cvciooen et mtrete en ?uvre un pjoret de décoration et/ ou d'aménagement de la maoin</p>		

<p>Activité 2.1 : suivi des travaux en décoration et aménagement d'intérieur</p>	<p>C2. 1. Identifier la situation des produits et de l'évolution des tendances en décoration et en aménagement d'intérieur en menant une veille régulière afin de participer au développement d'une offre actualisée et au plus près des attentes du marché.</p>	<p>Épreuve n° 3 : savoirs professionnels et techniques En amont de la session d'examen, le candidat préparera un dossier professionnel visant à élaborer un projet de décoration et d'aménagement de l'habitation d'un client. Le détail du sujet pourra être déterminé avec le responsable de formation, avec l'appui éventuel du tuteur d'entreprise, et inspiré d'un cas réel auquel le candidat a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le candidat se base sur un sujet fictif, il lui sera demandé à minima de le justifier en se basant sur l'offre commerciale de son entreprise. Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Les sites web et les réseaux sociaux consultés en matière de décoration et de tendances des tendances sont identifiés. Les salons et les principaux événements dédiés aux tendances et aux nouveautés sont connus par le candidat. Les coûts sont suivis et exploités.</p>
<p>Activité 2.2 : élaboration d'un projet personnalisé de décoration et/ ou d'aménagement de la maison à partir des informations recueillies auprès du client</p>	<p>C2. 2. Assurer une veille des produits de la construction présente dans la zone de compétence en identifiant les tendances et les outils afin d'interroger ses partenaires et de communiquer à son partenaire les évolutions et les tendances observées.</p>	<p>Le détail du sujet pourra être déterminé avec le responsable de formation, avec l'appui éventuel du tuteur d'entreprise, et inspiré d'un cas réel auquel le candidat a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le candidat se base sur un sujet fictif, il lui sera demandé à minima de le justifier en se basant sur l'offre commerciale de son entreprise. Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Les paramètres techniques présents sur la zone de compétence sont identifiés. Leurs offres, leurs méthodes et les anciens clients sont repérés et analysés. Le candidat pourra être informé de la veille effectuée.</p>
<p>Activité 2.3 : mise en œuvre d'un projet de décoration et/ ou d'aménagement de la maison</p>	<p>C2. 3. Expliquer la connaissance de l'espace de vie du client et les implications afférentes (impératifs liés au hâchage, au cas échéant, contraintes techniques, décoration ?) en analysant les contraintes et les besoins existants afin de lancer le développement d'un projet de décoration et/ ou d'aménagement de l'habitat au plus près des attentes perçues et exprimées par le client.</p>	<p>Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>L'espace de vie du client et les implications associées sont correctement appréhendés. Les impératifs en matière de hauteur, de profondeur, de largeur, de circulation, d'accessibilité ?). La décoration et les tendances adoptées dans l'habitat du client sont connues du candidat. Les besoins exprimés par le client et les attentes identifiées sont suivis et analysés.</p>
<p>Activité 2.4 : suivi de l'installation</p>	<p>C2. 4. Effectuer un relevé des côtes et des paramètres techniques de la/ des pièce(s) à aménager et/ ou à décorer à l'aide d'outils de mesure et/ ou vérifier les conformités afin d'évaluer les écarts et les valider pour adapter au mieux les préconisations du projet.</p>	<p>Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Les différents outils de mesure sont connus et correctement utilisés. Les mesures et les relevés sont effectués à l'aide des outils appropriés (mètre ruban, mètre laser ?). Le relevé des cotes est juste et suffisamment pertinent. Le candidat s'assure par conséquent d'un respect de la conformité de l'aménagement avec la législation en vigueur (alimentation électrique et sécurité ?) et des principales caractéristiques techniques (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement ?) le cas échéant.</p>
<p>Activité 2.4 : suivi de l'installation</p>	<p>C2. 5. Vérifier la faisabilité technique de l'offre imaginée en sollicitant le cas échéant la validation des équipes techniques (poseurs, installateurs ?) afin d'aboutir à un projet concret et réaliste à soumettre au client.</p>	<p>Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Les différents corps de métier intervenant en action dans la mise en œuvre du projet sont identifiés. Les points de contrôle sont recensés et soumis à avis/expertise. Le candidat propose le cas échéant des ajustements du projet. L'offre proposée est techniquement réalisable.</p>
<p>Activité 2.4 : suivi de l'installation</p>	<p>C2. 6. Réaliser une première esquisse du projet en élaborant des plans, des schémas ou des dessins illustrant les préconisations (aménagement, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations recueillies quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le candidat devra cibler un secteur détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa source de vente. Ce dossier comportera : ? une esquisse du projet sous forme de plan (s), de schéma (s) et/ ou de dessin (s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires ?) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions éco-responsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.</p>	<p>Les plans/ schémas/ dessins réalisés ou non à l'aide de logiciels sont clairs, précis et compréhensibles. Les dimensions et les caractéristiques techniques sont respectées. Les ambiances, les couleurs et les textures sont identifiables. Le paramètre éco-responsable est intégré, dans la mesure du possible, aux préconisations.</p>

Bloc 3 ? Tiner et aienmr une sracvue de vntee				
Activité 3.1 : teune et gtosien de la scuarfe de vtene	C3. 1. Ptaicrper à la msie en valuer des ptduoirs et des seceivrs de l'enseigne en appiaquint les règles de merchandising, la stratégie et le crdaleenir cmeoacmril ainsi que la réglementation en vuugier afin de peaicirpr à l'attractivité crmcaolieme de l'espace de vnete et de vasolier l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 : doisser pensooniserfl et suotecnnae olrae En anmot de la sesison d'examen, le cnddiat réalise un disesor pnssoernisfel présentant une aaimiotnn ou une opération clecroaimme réalisée dnas son entreprise. La présentation du dsoeip est structurée par chtëripas d'après le paln svuinat : ? carhptie n° 1 : une dcriteospn synthétique de l'entreprise (les caractéristiques générales du ponit de vente, la pltioique commerciale, ses attous et sa stratégie de développement, son psnmeionneott sur le marché, la tgyopiloe de ceintls et de cnrmecucots ?); ? crtiaphe n° 2 : un détail de l'espace de vntee (identification des znoes feordis et chaudes, poraurcs celnit ?); ? ctprhae n° 3 : la présentation d'une iamionn ou d'une opération caromlmceie (produit, description, résultats cuiceammxr aetnutds ?); ? catiprhe n° 4 : une diioptcsren des règles de midiecrnshnag msies en ?uvre en irlntualst les porpos à l'aide de phoorepigthas pesirs au sien du msaaign ; ? crahptie n° 5 : une présentation des procédures inenters de ltute crone la démarque incnoute et des pcsores de gitseon des sockts ; ? ciatrhe n° 6 : les résultats cucomeamrx réalisés en détaillant les ireiacdtuns de praenmfroce des vtene par aopacliitn des foulmres de clual appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel); ? chtrpiae n° 7 : un balin et une ayalns de l'événement (retour d'expérience, impressions, cneammoiters clients, amélioration des persocs ?). Ce dseoir srea évalué lros de sa présentation au jury dnas le crdae d'un entretien. Le cndaaidt exporea olerenam son asaylne des différentes cnsemopotas de l'animation ou de l'opération cmraeimcloe étudiée. Un échange suos fomre de questions/ réponses aevc le jury clôturera l'épreuve. Le candiadt srea évalué sur les éléments sutavins : ? la cionscsnaae de l'entreprise, de ses posrecs et la peceitnre de l'analyse de l'espace de vtene ; ? l'analyse de l'animation ou de l'opération cocmimleare présentée ; ? la maîtrise des itauncrides de pnrrcfcaome des ventes. Durée de l'épreuve : 45 mnutes (20 mietns de présentation + 25 mineuts de questions/ réponses aevc le jury). Lieu de l'évaluation : en oasngmire de formation.	Les différentes thqueceins de meiahidnrnscg snot msies en ?uvre (5B, facing, oimpiattoissin des esepacs solen l'identification des znoes feordis et cduaehs ?). La stratégie et les poscres de l'enseigne snot appliqués. Le cireaneldr ciemoarmcl et ses daets clés snot connus du candidat. L'espace de vnete est théâtralisé et attractif, pleisurus pdurtios et/ ou arcisoecss snot exposés et mis en situation. Les règles d'étiquetage snot meiss en ?uvre. Les ryaons snot cromcreenett approvisionnés (règle des 3P : plein, propre et prix). La réglementation en matière de sécurité des prseennos et des bneis est respectée. Les antdeus réglementaires en matière d'hygiène snot appliqués. Les pscreos vsanit la vérification des sotcks snot appliqués. Les procédures pttemanret d'enregistrer la démarque snot miess en ?uvre. Le canaidt altere sur les dyniotetcfnmseons constatés ou sur des pnitos seinbess liés à la démarque. Les procédures ienretns en matière de rgayleccc des putriods en lein aevc l'activité snot counnes du candidat. Les pcseros ientens et réglementaires en matière de tri sélectif des eemablilas et des déchets snot maîtrisés.	
	C3. 2. Etirtener le bon état manharcd de la sucrfae de vntee en vérifiant l'affichage des prix, en rnretait les acrlites non coefmonrs et en velinlat à l'approvisionnement et à la propreté des raynos dnas le rpceest des règles d'hygiène et de sécurité afin de gtranaîr sa conformité et de redrne l'espace de vntee atrciatff puor les clients.			
	C3. 3. Aepiuqlpr les procédures de lutte cortne la démarque ionnunce (vol, différences de stoock ?) en analret sa hiérarchie sur les dnocteynsmfnnis constatés afin de lemiitr les pertes.			
	C3. 4. Efeteufcr le tri sélectif des elalebgams et des déchets en rpceatsnt les noemrs de rgelayccc et les règles du maasgin afin de pteipriacr à la dtonmiiin de l'impact eemienatrnvnll des activités de l'enseigne.			
Activité 3.2 : réalisation des ietnairenvs et gotesin des stocoks	C3. 5. Réaliser le veolt qnattiuitaf des irevanintes suos la responsabilité de sa hiérarchie en aarsusnt le catpmgoe des msanhecdris et son rtrneipog sur les dmutonecs de siuvi afin de s'assurer de la fiabilité des stocks.		Les protdius snot comptés et/ ou mesurés. Les données snot siseais aevc fiabilité dnas l'outil jauqrmonife ou tuot aurte dcmouuet de svuui intégré aux peoscrs de l'entreprise. Le cidadnat artele en cas d'anomalies liées au sctok dnas le rcspeet des procédures internes. Les podurtis en rrtuape snot ceoerrnctmet identifiés et communiqués puor être commandés.	
	C3. 6. Tatierr les aertels et les nofcioiitnas des stoock en s'appuyant sur l'outil de gotsen des stoock et arelter son maegnar le cas échéant afin d'anticiper les psebiosls rtrueups et de pgraeomrrr les réassorts nécessaires.			Les règles et les procédures de sécurité snot bein appréhendées et respectées (gestes, postures, accessibilité des eacpses de stiroe d'urgence ?). Les olitus de maneutniotn utilisés snot adaptés aux mhacdrnaeis à déplacer (taille, poids, man?uvres à eeutectfr ?). L'utilisation des otulus est cfonomre et maîtrisée. L'espace est ceoerrmeect ordonné et optimisé.
	C3. 7. Déplacer les meanrdhsacis en ustnialit les outlis de mnoeaintun adaptés (transpalette, diable, craohit mneual ?) et en mnacetpest les règles de sécurité relveaits à luer moiplnitaun afin d'optimiser l'organisation des epceas de vntee et de réserve du magasin.			L'environnement de trvaail est cnetecmrrrot appréhendé (zones de passage, visibilité, surface, porarcus cenilt tpye ?). La cmmnaciutoon aevc les équipes du msagian est effective. Le rôle et les mnsisois du cddinaat dnas l'organisation de l'opération snot connus et mis en ?uvre. L'étiquetage poeemronnit est effecitf et cofrnome à la législation en vigueur. Les PLV et les ILV snot visibles. La poiquille carlmomceie de l'enseigne est respectée.
Activité 3.3 : ptctriaiaipon aux annoatmiis cmrcliaeoems	C3. 8. Papiatecr à l'organisation des animotinas et des opérations clceoraieimms en scénarisant la safcure de vntee (signalétique, merchandising, srtppous de ctuociamionn ?) dnas le resepect de la potquille cemriomclae de l'entreprise afin de stusceir l'intérêt du cnliet et de fvaoesrir le déclenchement de l'acte d'achat.		L'offre ccieammlore est détaillée de façon précise et audible. Le cndiaadt répond aux qiutesns et aux dadnemes de précisions éventuelles du clneit au sujet de l'offre prume de façon clriae en s'assurant de sa bonne compréhension. Les sturppos de cioumncnoatmn rtiliaefs à l'offre snot coreterment appréhendés et employés à l'appui de l'échange aevc le cilent (flyer, cdooe de réduction, stie ou suoprpt en l'gine ?). Le caaidnt connaît les oifbejtcs cmruomcaieis liés à l'opération à luellaqe il participe.	
	C3. 9. Amienr une opération peootilnlonrme ou un événement en présentant les caractéristiques de l'offre (qualités, performances, anteaagvs ?) et en utsilnat les outlis/ assoriceces de ciutmcmoiaonn et d'aide à la vntee adéquats afin d'atteindre les oibjctfes qiattntuiafs de développement des venets et/ ou de faire connaître un nvaoueu piudrt ou service.			Le cndaiaadt ppiacitre aux réunions. Les parefrnmcoes snot détaillées et analysées, le caddiant praagte ses impressions. Les cemaimeitroes cntleis et les réponses apportées lros des échanges de tirrean snot communiqués lros des réunions (source d'information du cnliet de l'existence de l'opération, impressions, raeuqmers ?). Des prnisotooips d'amélioration des peocsrs snot formulées.
	C3. 10. Ayeslnar sa prrcmenafoe en lein aevc les anniamitos crmmiecoelas mises en pclae en partageant, lros de réunions dédiées, son expérience et les ifnniaormots récoctées auprès de la clientèle afin de pitieacrpr à l'amélioration ctinoine des process.			Les différents ircdieanuts de pfeconamre des vnetes snot certmoenrct appréhendés. Les frmeulos de calcul snot cuonnes et maîtrisées. Le cndaiaadt contrôle plus cfoimnre ou inifreme les prneemfracos qui lui snot attribués. Les coercntiros à apreotpr aux données snot précisées le cas échéant.
Activité 3.4 : cirionbtton au développement ceormcamil de l'enseigne	C3. 11. Pitiacepr à la gsoiten de la pnrcrmfeaoe cemriclmaoe gballoe de l'enseigne en snvaiut et en vérifiant les calulcs de ses pprcnuaiix iaidercnuts de pmraconfee des vteens (panier moyen, taux de transformation, inidce de vente, mraage ?) afin de friosaver l'identification de ptenteolis pontis d'alerte.		L'outil de goisetn est cmconerreet utilisé par le candidat. L'autorisation de l'utilisation des données de ceilnt a été ceaeimlrnt demandée. Les données snot renseignées aevc exactitude. Les procédures itenres snot appliquées. La réglementation (RPGD) etrnant dnas le cdare de l'activité du vdneer est respectée.	
	C3. 12. Cutiorenbr à la msie à juor des fecihrs cenltis et pcterosps en utanlsiiit l'outil de geitons de la raeiitn cilent de l'entreprise (CRM) dnas le resepect de la réglementation RPGD afin d'optimiser la gteison de la roatilen cenilt de l'enseigne.			

relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Les patrisaires scioux aaynt fiat le cstoant que l'accord du 13 jiu 2018 et son avnnaet n° 4 du 23 jiu 2021 veeainnt à échéance le 31 décembre 2022 ont souhaité en poreglonr les effets, aifn de petrmete d'accompagner les tavuarx riltaefs à l'élaboration d'une coonnitevn cicloetve commune.

Avenant n 5 du 11 octobre 2022 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

l'emploi, du taavirl et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine.

Signataires	
Patrons signataires	DR Brgntaee maison,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC 35 ; UD CDFT 35 ; UD CTFC 35,

La cimsiosmon de sivui a été amenée à dtiucser des dates des tiros dnmhaecs et des trios jrous fériés chômés à définir aanvt cquhae fin d'année par les peeonnrlfosiss locaux.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Il a été établi puor l'année 2023 que les tiors dneahcms et les trois jorus fériés cvlimceentleot définis senrot les sviantus :
? 3 dechimnas : dmanchie 15 janvier, dcihmane 26 novembre, dhacnmie 17 décembre ;
? 3 juors fériés : judei 18 mai, verddnei 14 juillet, sedmai 11 novembre.

Conformément aux dpiostnioiss de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 aivr 2018 sur la ftrrumeee des managiss d'ameublement et d'équipement de la mioasn les dmnacihes et l'organisation des jrous fériés chômés dnas le département de l'Ille-et-Vilaine, la cmsmsiion de sviui s'est déroulée le mdari 11 otbcore 2022 dnas les lcouax de la dirotecn départementale de

Le présent aanvnet est clcnou puor une durée déterminée contmociante à l'année 2023. Il srea notifié à l'ensemble des oiintoranags scdaeilysn représentatives et un eleimrpaxe du présent avangnet srea rmeis à la diritecon départementale de l'emploi, du taavirl et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine par la crmhbae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misaon de la Bretagne.

Avenant n 4 du 21 octobre 2022 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins Gironde

Il srea déposé à la ditoirecn générale du travail, scviere dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, de même qu'au gffere du coensil de prud'hommes de Rennes, par la délégation régionale Bertagne de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Accord du 2 février 2023 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Gironde,
Syndicats signataires	FEC ? FO ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Avenant n 2 du 2 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

En aapiioctpln des dosniiioptss du référentiel ntainol défini à l'article L. 6316-3 du cdoo du travail, le présent acrocd définit les cdtoinnos d'indemnisation des représentants désignés au sien de la cmoosimin piraarite nniataol de l'emploi et de la fortimoan psldreoflnnoie (CPNEFP) dnas luer mosiisn de contrôle pédagogique des omesrgnais de fmaortion agréés par la CNEFPF à délivrer les fnaoimrts de bnrahce cnausoindt à l'obtention d'un ciarctfiat de qutioaciifan ponnrnsiflleoe ou à une certification.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les paneraetris siucaox rplenpaelt que le dsitoisipf Pro-A pemret aux salariés de cneahgr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptmrooion solaice ou pnolesoflnsreie par des acions de fmtiaoron ou par des antcois prtemantet de fraie

vildear les aicuqs de l'expérience.

Il egaunocre la mobilité ierntne par la formation, puor des métiers concernés par de fetors mnttoaius de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsquie d'obsolescence des compétences.

Afin que ce doitiispsf psiuse peerrdur de manière efficace, sur rotniemaanodcms de la CEPNFP de la branche, les priateaens suoacix ont décidé de l'actualiser au rraged des évolutions d'enregistrement des ftiooramns au répertoire nianaotl des cofrtinceaitis professionnelles, dnas les doosstiipnis de l'article 4 de l'accord raleitf à la rrvniosceon ou la pootmtrin par l'alternance (Pro-A) du 2 otbocre 2019.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

La litse des cocneiiifattrr fguniart à l'article 4 de l'accord rtalief à la rovcrosenen ou la piomtoorn par l'alternance (Pro-A) du 2 ocobtre 2019 tllee que modifiée par l'avenant n° 1 du 17 février 2022, est complétée par les 2 fmnaortios ci-dessous dnas le métier « Vtene en msiaagn » à dtae d'extension du présent anveant :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	36141	Titre gisteiranone d'unité commerciale
	36534	Titre rponbeslsae de dttsiuoirbn omnicanale

Avenant n 1 du 15 juin 2023 à l'accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Lot-et-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRNAE Sud-Ouest,
Syndicats signataires	UD FO ; UD CDFP ; CFTC CFSV Aquitaine,

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 11 octobre 2019

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

L'article 3 dnas sa rédaction issue de l'accord du 11 oobcrte 2019 est abrogé. Il est remplacé par les dntsiosoipis suivantes.

« Arctlie 3
Dérogation au pirpicne de feumrerte dominicale

Les orinsaotinags signataires, représentant l'ensemble de la prosoefin du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à farie rpceesetr le cienardelr d'ouverture saniuvt dnas la lmiite de 6 dcnhmeas aulnens autorisés pmaï la litse des 8 diamchens proposés ci-dessous :

- ? le preeimr dmihnace des soldes d'hiver ;
- ? le troisième dcianhme du mios de mras ;
- ? le deuxième et le troisième dahcmine du mios de nmboerve ;
- ? le dhnimcae qui siut le ? Vrdndeei fou ? ou ? Blcak fidary ? ;
- ? les toris priemres damhiencs de décembre.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la bsaie d'un atrue alrctie du cdoe du tavairl et à qquele ttire que ce soit. »

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale

En vigueur en date du 29 juil. 2023

(1) Les cticnartoieifs de l'article 1 snot éligibles à la rcesvoionren ou piomootrn par aetrnnlace suos réserve qu'elles soeint avicets au répertoire nataniol des ccirontitfaeis en alppcotiian de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cprtoome pas de dpsioitiosn spécifiques aux entesirpres de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent anenavt est cncolu puor une durée indéterminée. Suos réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il perdnra eefft à cpetomr de son etnoesxin à inerentvir dnas les mrelielus délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le tetxe du présent anvenat a été notifié à l'ensemble des oiaitasgnonrs salcdeiyns représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en sumaisenmfmt d'exemplaires puor qu'un ogarniil snot rmies à caquhe osortaniigan signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aerilcts D. 2231-2 et svntais du cdoe du tiavarl pneuisst être effectuées par la pitare la puls diligente.

Article 2 - Durée. Dépot
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent anenvat est cloncu puor une durée indéterminée à cpmoetr de la pilauboctn de l'arrêté préfectoral correspondant. Il srea notifié à l'ensemble des onrtionsaigas saycnileds représentatives et un eilmprxae du présent avenant srea rmeis à la DSEPDP de Lot-et-Garonne par la crmbhae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaisn du Sud-Ouest.

Il srea déposé à la deoiiirctn générale du travail, service dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras ceedx 15, de même qu'au gffere du conesil de prud'hommes de d'Agen, 1050 B, avenue du Dotuecr Jaen Bru, 47000 Agen, par la crmahbe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msioan du Sud-Ouest.

La paitre la puls dtlegniie sirisaa Maadme la préfète de Lot-et-Garonne, à l'effet de caoecrsnr les dposiitiisoss ci-dessus par un arrêté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Conformément aux dnotspioiss de l'article 6 de l'accord du 11 oobtrce 2019 sur le roeps dmiincoal et la femtruere des mnasigas d'ameublement et d'équipement de la miason le dciamhne dnas le Lot-et-Garonne, la cmiiioosn de suvii s'est déroulée le jduei 15 jiuun 2023 en présence de la DDEPTSP de Lot-et-Garonne, et a été amenée à modiiifer l'article 3 ralieltf au cileadernr gbloal des possibilités d'ouvertures le dimanche, en cvoenrnsat le pipncie de six danechmis pseislbos dnas la lmitie des hiut oeurrvvuts dialniocmes aeluenlns autorisés.

Paris, le 11 jlluiet 2023.

Confédération ntaolinae de l'équipement du foeyr (CNEF), 133, rue de la Roquette, 75011 Paris

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions légales et réglementaires, nous vous informons de la décision prise par notre confédération d'adhérer à effet du 1er janvier 2023 à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (IDCC 1880) et à l'ensemble des textes ou avenants en vigueur.

Une notification de votre adhésion a également été faite aux

Accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CNEF,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC,

Article Ier - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et tous les commerces de vente au détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent accord concerne les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2022.

Article II - Ouvertures exceptionnelles des dimanches et jours fériés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les commerces définis à l'article Ier s'engagent par le présent accord, dans le respect des règles relatives au volontariat des salariés, à ouvrir au maximum 6 jours d'ouvertures annuelles (dimanches et/ ou jours fériés) pour l'année N + 1 à la DDETS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la liste définie par les organisations signataires, suivante) et par écrit au plus tard le 31 décembre de l'année N :

- ? le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- ? le soldes d'hiver des soldes d'hiver ;
- ? le jour de l'Armistice 1945 ? 8 mai ;
- ? le jour de l'Ascension ;
- ? le jour de la Pentecôte ;
- ? le jour de la Fête nationale ? 14 juillet ;
- ? le jour de l'Assomption ? 15 août ;
- ? le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- ? le jour de l'Armistice 1918 ? 11 novembre ;
- ? le troisième dimanche du mois de novembre ;
- ? le dimanche qui suit le « Vnededri Fou » ou « Back Fadry » ;
- ? le deuxième dimanche du mois de décembre.

La déclaration d'ouverture devra être adressée au seul courrier sainvt : ddets-direction@ille-et-vilaine.gouv.fr.

Le nombre maximum de semaines faisant l'objet d'une ouverture exceptionnelle ne devra pas dépasser le nombre de six (exemple : entre 1 et 6 semaines en fonction par exemple de la durée de jours fériés retenus), le tout dans les limites des six ouvertures possibles.

Le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder 5 par an, conformément aux dispositions de l'article 33C de la CCN du négoce de l'ameublement. Il est rappelé par ces mêmes dispositions que le 1er Mai est obligatoire chômé et payé.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quel titre que ce soit.

Une notification de la liste définie à l'article II pourra être effectuée par un avenant au présent accord.

organisations syndicales et associations professionnelles représentatives ou adhérentes à la convention collective (copies ci-jointes en pj).

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Président

Article III - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche et jours fériés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un salarié ou un salarié d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris crade ou agent de maîtrise. Il sera le principal du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et menées la période de l'année suivante.

Il sera envoyé six semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire devra par écrit, dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce message, les démarches pour les jours de travail volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à la rétractation qui devra s'effectuer par écrit, ce droit les conditions de rétractation pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la non-réponse de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de sanction, pression, harcèlement, licenciement.

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires.

Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence, le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, direct ou indirect avant et/ou après son refus éventuel de travailler les jours de ces ouvertures exceptionnelles.

Concernant, les organisations représentatives des salariés, les organisations représentatives des salariés s'engagent à ne pas organiser un jour férié comme une journée de solidarité.

Par ailleurs, les salariés ne bénéficient pas d'un accord s'engageant sur les conditions suivantes :
? la rémunération des heures supplémentaires ;
? la durée de travail ;
? la durée du travail ;
? le repos quotidien.

Ne pourront travailler le dimanche les salariés de moins de 18 ans, ni les stagiaires.

1. L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, peu importe les heures travaillées ou non travaillées des demi-journées complètes, si ce n'est les heures travaillées pour un après-midi.

2. Chaque salarié privé du repos du dimanche diot bénéficier d'une indemnité de salaire de 100 % des heures travaillées. Pour les salariés ayant travaillé un dimanche dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, ces salariés bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22e du salaire mensuel (hors prime

d'ancienneté).

3. Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à pendre dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à ramener le repos dominical. L'employeur informe la réponse par accord entre les deux parties ; ce jour devra être pris avant la fin de la période annuelle en vue de l'organisation des congés payés.

4. Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5. Les repos hebdomadaires à une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

6. En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié dispose de deux heures d'absences rémunérées.

Article IV - Commission de suivi

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations syndicales du présent accord.

La DDTES de l'Ille-et-Vilaine est invitée à participer à ces réunions, de même que l'Union des entreprises d'Ille-et-Vilaine.

Les parties au présent accord s'engagent à établir un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, afin d'évaluer la bonne application du présent accord.

Cette commission de suivi se réunit une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles s'effectuent d'une part, ont respecté les obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la délégation départementale de la CENF (Confédération nationale de l'équipement du foyer) avec le concours de la DDTES de l'Ille-et-Vilaine, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des semaines annuelles ou de toute évolution de ses attributions statutaires dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Article V - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Chaque des organisations signataires, reconnaît l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les intérêts des salariés et à ne pas recourir à des mesures de fermeture.

Avenant n° 1 du 19 octobre 2023 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux annexes CQP cuisines et ou aménagement intérieur et à l'annexe certification décoration

Article VI - Entrée en vigueur. Durée. Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

Le présent accord sera notifié par la délégation départementale de la CENF (Confédération nationale de l'équipement du foyer) auprès de :

? la DDTES de l'Ille-et-Vilaine, 3B, avenue de Blaise Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
? la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex ;
? et au greffe du conseil des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À compter de sa prise d'effet, la partie la plus diligente saisira Mousnier le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeté pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties signataires, conscientes des besoins mutuels qui s'attachent au respect du principe d'équité et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos diminue le préjudice de sureffectif de nombreux équilibres de la société française liés à :

? des motifs religieux ;
? un héritage culturel et historique ;
? le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
? la satisfaction de la cellule familiale ;
? la promotion de la vie associative et sportive,

Considérant que le respect du principe du repos diminue le préjudice de la fixation d'une règle particulière des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'une part, la nécessité de satisfaire les besoins élémentaires de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent être et légitimer des dérogations différents selon les circonstances ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions ministérielles ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de l'ameublement et de l'équipement de la maison de maintenir un régime d'ouvertures départementales éprouvées dans le cadre de l'accord départemental précédemment conclu de 2018 à 2023 ;

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2019

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe I de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe I ci-après :

CQP Maeagnr ceoirmcmal ceiiunss et/ou aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, casbunllote en Ingiepages 178 à 189 sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbuqrqie « Pibcanoilufts oileicffles » « Bnutiells ofeifclis des cnovnnoeits cllteivoces » à l'adresse sntuviae : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article 2 - Modification de l'annexe II de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe II de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe II ci-après :

CQP Concepteur-vendeur de ciinseus et/ou aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, clalbutsnoe en lignepages 191 à 198 sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbquriue « Poclbiuinats oieifclfels » « Belinutls oilffcies des cievonntos cilcetovels » à l'adresse sivutnae : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article 3 - Modification de l'annexe III de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe III de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe III ci-après :

CQP Puoers de csuineis et/ou d'aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, ctaulbonsle en Ingiepages 200 à 218 sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rrbuiuqe « Piotcalunbs ofcleefiils » « Bleilnuts oieifclis des cenintoovns colctvleies » à l'adresse sinatvue : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article 4 - Abrogation de l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019 et autres dispositions
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe IV « Ceforaitiictn : décoration de ceiusnis et anegenemct intérieur » est abrogée.

L'annexe V « CQP de vneedr cnoseil en aménagement et décoration de la msoian » tlele qu'issue de l'avenant 1 du 17 novmbee 2022 à l'accord du 24 juin 2021, dneiet l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019. Le cfihrf 5 mentionné à l'article 2.6 de ce même acocrd est remplacé par le crhiffe 3.

Les atreus dsiiisoniopts de l'accord du 24 mai 2019 snot inchangées.

Les ptreeranas saociux se réservent l'opportunité d'enregistrer

Avenant n 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC-FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

1.1. ? Les dntopiissois de l'article 1er de l'accord snot complétées par un dneerir alinéa aisni rédigé :

« À cette cuitibrnton sur la masse salariale, s'ajoute une

ces cirftcitaes de qloiaftiuacn plolifneosersne en trite à finalité pnlosenrifeosle à l'horizon de 2 à 3 ans, une fios que l'analyse des crehotos srea possible.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne comptore pas de dintospsiois spécifiques aux ereepntsirs de mnois de 50 salariés.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Le tetxe du présent aavnnet a été notifié à l'ensemble des oairoaitngnss siydelcans représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en sfmismnafuet d'exemplaires puor qu'un ongrriial siot riems à chaque oganrstioan srtaaniage et que les formalités de dépôt prévues aux alicetrs D. 2231-2 et sniautvs du cdoe du traaipl pnesusit être effectuées par la ptarie la puls diligente.

L'extension du présent ananvet srea demandée conformément aux doiiitsnspos légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Afin de mrtete les ditiisopnsos cenotnoelievnlns en conformité avec les eeinxcegs isesus de la loi n ° 2018-771 du 5 sptmeerbe 2018 puor la liberté de chisior son aivenr professionnel, et conformément au cprahite 1er de l'accord du 24 mai 2019 relitaf aux ciectfartis de qlcuofaitaiin et aux cirtoictaeinfs professionnelles, des tavraux de rénovation des 3 CQP « chef des veetns en mgiasan de ciuienss et aménagement intérieur », « concepteur-vendeur de cesiinus et aménagement intérieur » et « iuleatsntlar de ciseunis et aménagement intérieur », ont été menés par la CPFNEP aavnt la ddanmee de reonmleuevnet d'enregistrements au RNCP, aifn d'offrir des ctfnorictiaes en phsae avec l'évolution des bosenis et l'exercice de trarein centrée sur la vente, s'illustrant au tearvrs de référentiels et d'intitulés actualisés.

Ces 3 CQP snot dorénavant intitulés « mganear cmmraceoil cuseniis et/ou aménagement intérieur (H/F) » ; « concepteur-vendeur de csiineus et/ou aménagement intérieur (H/F) » et « pseour de cuneisis et/ou d'aménagement intérieur (H/F) ».

Ainsi la branche, stuie aux taavurx menés par la CPNEFP, moifdie par le présent avenant, les axnenes I, II et III de l'accord du 24 mai 2019 et abroge l'annexe IV rtalevie à la catfcioetriin « décoration de csuieins et acgnneeemct intérieur » non renouvelée, cmroe siut :

cbtrituonon ftirifoarae par établissement. »

1.2. ? Les doioitpsnsios de l'article 1.1 de l'accord snot complétées par un derenir alinéa asini rédigé :

« Le mnnaott de la cntoouritibn farotfiraie anleunle est fixé à 45 erous par établissement, à ctomepr de la cecolte à inrnetiver au 1er ssmtreee 2024. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cormopte pas de dioistonpsis spécifiques aux eeirrpntess de minos de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur. □Durée.□Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Le ttetxe du présent anevnat a été notifié à l'ensemble des oanraitsnigios seyancidls représentatives dnas le camhp

d'application. Il est établi en smfmefainsut d'exemplaires puor qu'un oariignl siot remis à chuaqe oraioaistgnn syndicale.

Le présent aenavnt prrenda efeit dès sa signature. Il est clocnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il srea déposé au secrétariat du gefrfe du csoenil de prud'hommes de Piars et auprès de la dicoiertn générale du taravil conformément aux dnoisiosptos des aetirlcs D. 2231-2 et sntvuias du cdoe du travail. Son esexiontn srea demandée conformément aux dnooptisis des aecirtls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent arccod cosintute un dtispisiof d'épargne salaralie destiné à rievcoer les ptoriuds de la ppaictiariont ou de l'intéressement mis en pcalle dnas les eereitnpsrs de la brnache du négoce de l'ameublement, siot isuss de lures peroprs accords, siot iuss de la msie en ?uvre des acodrcs de bhanrce du 11 obrtcoe 2017 rietlaf à la participation, et du 14 nevrmboe 2017 ratilef à l'intéressement.

Il cmootpre à la fios un paln d'épargne ieerntsnetrpie (PEI) et un paln d'épargne rtreatie innterpiseeertrts ccoeltif (PERCOL I) :

Le paln d'épargne iresrtentrepine de la bhrcane du négoce de l'ameublement (ci-après le « PEI ») dnnt le but est de prtrrmeee aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se ctsnueoir une épargne à crout temre ;

Le paln d'épargne rrtiteae clclietof iernretreetsinps de la bnrcnae du négoce de l'ameublement (ci-après le « PERCOL-I ») dnnt le but est de prremtete aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se cettinuoser une épargne puor la retraite.

Chapitre préliminaire – Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des errtsenpeis ayant au mnios un salarié revenalt du cahmp d'application de la cnooivetrn clecvltioe du négoce de l'ameublement suos réserve de repecestr les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être cvteuore par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les ersptierens rneestt lriebts d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2 - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

2.1.?Adhésion

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Les tauravx rlafties au pjeort de reacphomrenpt des cnvoientnos cteioieclvls du négoce de l'ameublement et des ceemcorms et sierevcs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager idnisunet des meynos ptreiriaas supplémentaires puor cuanche de ces branches.

En conséquence, le présent aenavnt antugeme puor une durée déterminée les mneoyx nécessaires à cette négociation.

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du cdoe du travail, les eerenprstis qui sntiuhoat aleqpiupr l'accord de bcnhare agréé celncnout à cet effet un aorccd dnas les coiniontds de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

S'agissant des enpreirts de mnios de 50 salariés qui vodeinraut firae alciiotappn dcierte de l'accord de brnache dnas les cdionitns de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, celles-ci peoairunt le faire au moyen du dcnmuot unilatéral inidaqunt les cihox renuets après en aiovr informé le CSE, s'il existe ainsî que les salariés par tuos moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fiat par une nitofatioin expresse.

Cette noicfiotatn se matérialise par l'envoi d'un billtuen d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tnuer de comptes/gestionnaire des panls désigné à l'article 3.

2.2.?Exclusion

La siorte de l'entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fiat par une nottiafciioin epsxree de l'entreprise srtnaot du cmahp d'application de l'accord de branche. Cttee nicioafitton se matérialise par l'envoi d'un crreiovr de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tuener de comptes/gestionnaire des plans.

Article 3 - Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les pnaieterras suaocix ont fiat le coihx de cfoenir :
? la giotesn aidstrmniatve du PEI et du PERCOL-I à : Andmui ESR aaynt son siège scoail 91-93, burlvaoed Pasteur, 75015 Paris. Aerdssse paostle : 26956 Vcalnee Ceedx 9 ;
? la gstoein des FCPE, stoprpus de peacntlmes du PEI et du PERCOL-I à : Anumdi Asset management, société par ancitos simplifiée (SAS) aaynt son siège scoail 91-93, bvloeurad Pasteur, 75015 Prais ; le dépositaire étant CCAEIS Bank, société aoynmne ayant son siège saoiel 1-3, plcae Valhubert, 75013 Pairs ;
? la gtsoein des rentes viagères du PERCOL-I à : Predica, contrôlée par l'Autorité de contrôle preteiundl et de résolution (4, pacle de Bdespuat ? CS 92459 ? 75436 Prias Cedex 09).

Article 4 - Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le bleluitn d'adhésion à compléter et sigenr par l'entreprise puor adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I conintet les précisions sntaeiuvx :
? bénéficiaires du diistiopsf ;
? firas pirs en chrgae par l'employeur puor le ftmnoenecnomit du PEI et du PERCOL-I ;
? anemodenbt éventuellement proposé et hypothèses de vmeersnet ;
? maotnt de l'abondement, le cas échéant ;
? imionofartn des salariés et des intncases représentatives du psoeernnl ;
? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de biuleltn d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent acocrd (cf. anxnee 1).

Son usttiialion est olgtaioirbe puor les eipterensrs de la bacrnhe du négoce de l'ameublement stnaiaouht y adhérer et suos réserve, par ailleurs, du reepcst des cdoiontis de dépôt visées ci-après.

Article 5 - Information de la branche du négoce de l'ameublement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Un eemxarilpe pieapr et signé du bilulten d'adhésion de l'entreprise srea également adressé à la brchane du négoce de l'ameublement par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette iornmtaifon srea trmasnsie à la réunion aullenne de la cioimsmosn prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le teunen de comptes/gestionnaire des pnals aesdrse à la brhnace du négoce de l'ameublement, un rriionpetg anneul des Eiestpennrs adhérentes.

Article 6 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'organisme ganiioernste cihosi par la bcanhre du négoce de l'ameublement puor la goisetn aiitvdiratnsme et financière du présent accord se vrera adssreer par l'entreprise un erixalpeme du bieulltn d'adhésion (annexe 1) en viesorn papeir signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme geinnitroase srenot effectuées en conséquence.

Article 7 - Dépôt des adhésions
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du cdoe du tiraavl ou le dmocnuet unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavrail fiat l'objet d'un dépôt sur la pforatmele mentionnée à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 8 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PEI, tuos les salariés des erretinspes visées par les arccdos définis en préambule (ci-après « paiaacnptirt »), y cprmios les psnneors tiratiles d'un crnaott d'apprentissage ou de fiotramon en anrtacene jnuisfitat d'une ancienneté rsqeiue de trois mios dnas luer entreprise. Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en coptme tuos les canrtots de trvaial exécutés au cuors de la période de caclul de taairvl des 12 mios qui la précèdent.

Il en est de même puor les cfhes d'entreprise, le ptainaeerre lié par un ptace civil de solidarité ou le cojninoit du cehf d'entreprise s'il a le sautt de cnojnoit cblooeutaalrr ou de cnjinoit associé, les présidents les présidents dtcrieerus généraux, dtirureces généraux, gérants ou mrebmcs du drteicore puor les etreenisprs dnnot l'effectif huibeatl cemoprnd au minos un et mnios de 250 salariés.

La ctdnooiin d'emploi diot être sstfaiatie au ttire de cqahue année de fenntmceioonn du plan. Dnas le cas où elle ne le sireat plus, les dirigeants, luer cnojnoit cboaallrtouer ou associé et les medanatrias saciuox ne pvneut puls efcetuefr de nuvouaex vrneestmes au plan, mias l'épargne constituée dreumee isivnete dnas le plan.

Les anecins salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, puor un moif atrue que la retraite, ne peenvut pas eecfeuftr de nauuvoex vtmseernes à l'exception du veenmrset de l'intéressement et de la patiotiiaacprn afférent à la dernière période d'activité ieenntnrvat avant luer départ.

Les praipiatcns anayt quitté l'entreprise à la sutie d'un départ en

rietrtae ou en préretraite pneevut cinonetur à vserer au plan, puor auaunt qu'ils aniet adhéré avant luer départ en raterite ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne punveet puls prétendre ni à l'éventuel aoedenmmbt de l'entreprise ni à la pisre en cgrahe des frais afférents à la getoiso de ces versements.

Le preemir vmreenset au PEI accompagné du bluiteln d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un cpmote ivddeinuul PEI srea aorls ouvret au nom du salarié pcatrainpit par le teunen de compte/gestionnaire du PEI.

Article 9 - Alimentation du PEI
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Il est cnonveu que le cotmpe de cachun des pntiirpatcs au PEI puet être alimenté par les smomes pnaenvot :

? des vmterneess vaeotilrns fctuaillftas des participants, plafonnés :

? ? puor les salariés, à 25 % de la rémunération brute alunenle ;
? ? puor les draingies et cfhes d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail, à 25 % de luer reenvu peerninsfsool imposé à l'impôt sur le revenu au trite de l'année précédente ;

? ? puor le cjoionnt associé ou cuorblolataer visé à l'article L. 3332-2 du cdoe du tvarail qui n'a perçu aucnue rémunération au trtie de l'année de versement, à 25 % du maotnnt aeunnl du pnofald de sécurité silaoce ;

? ? puor les salariés dnnot le carotnt de tvaairil est snepudsu et qui n'ont perçu aucnue rémunération au trite de l'année de versement, à 25 % du mtanont aneunl du plafnod de sécurité sociale,

? des smomes iusses de la réserve spéciale de participation. La dnemdae du pncatirpit est formulée dnas un délai de qinzue juro à coptmer de la dtae à lallqueue il a été informé du matnnot de ses droits. Les soemms versées ne puveent excéder les 3/4 du polnafd anenul de la sécurité sliaoce ;

? des semmos isuses de l'intéressement quand celui-ci est mis en ?uvre. La ddanmee du ptaniacprit est formulée dnas un délai de qizune jours à ctpeomr de la dtae à leaulqle il a été informé du mnotant de ses droits. Les semoms versées ne puvenet excéder les 3/4 du poanlfd aennul de la sécurité sioalce ;

? du tefsanrrt des semoms détenues dnas le crdae d'un paln d'épargne ou d'un aocrd de pcptoiiaitrn d'un aincen employeur, dnnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la ruutpre de son ctornat de tavrail ;

? du tfrsarent des dirots gérés dnas le CET, dnas les ctondinios prévues à l'article L. 3332-10 du cdoe du taivrail ;

? du tenrrsaft aevc ou snas rurtpue du crnaott de taivrail d'avoirc précédemment détenus dnas un paln d'épargne entreprise, de gurope ou un paln d'épargne inerrinpetersets de même durée mmuinim de placement.

? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet aonnbeedmt ne puet excéder les duex lmtieis sutenavis :

? le tpilre des vmrestnees vielnrootas effectués par les salariés ;
? 8 % du paoflnd annuel de la sécurité scialoe burt de CSG et de CRDS.

Puor les erernptises de mnois de 50 salariés qui shtuneaoit fiare une apclapiotn dceitre des ditosionsps de l'accord de bachnre par le dmncoeut unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le docenumt unilatéral prévu par ce txtée définira dnas les litmeis précitées l'option reuetne etrne :

? oitopn 1 : pas d'abondement ;
? oitpon 2 : annebndmeot égal à un 1/4 des vneersmtes des salariés ;
? oitopn 3 : aeombndt égal au 1/2 des vtsemeres des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'entreprise au cmtpoie iddinuviel PEI des salariés :

? n'a pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ne puet se ssibuteutr à aucun des éléments de rémunération, au snes du même article, en vueiugr dnas l'entreprise au mneomt de la msie en plcae du paln ou qui deinvenent ogbitalreos en vetru de règles légales ou ctlnocetelaurs ;

? n'a pas le caractère d'élément de slariae puor l'application de la législation du travail.

La prat raevnnet à cquahe pcatarnpit dnas la réserve spéciale de paapiciotitrn (RSP) est versée sur son cptmoe iivnudedit dnas le PEI puor l'intégralité de son montant. Si le ptancaiiprt n'a pas formulé une dmaedne de vesemert immédiate ou, puor moitié

dnas le PEI et puor l'autre moitié dnas le PERCOL-I, si l'entreprise a adhéré aux duex plans.

Les seomms versées au paln en l'absence de réponse du bénéficiaire sur la perpecoitrn immédiate de sa quote-part ou son verneest au plan, snot inetsvies sleon l'option par défaut définie dnas l'article 10.

Article 10 - Investissement des fonds affectés au PEI *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024*

Les smmeos versées au PEI snot employées, au cohix de chauqe participant, à l'acquisition de prats de fdnos comnuns de pcmaelnet d'entreprises (FCPE).

Les signieartas rlenplpeat luer volonté de pmtetree aux pinactrpiats de dmeadner à ce qu'une partie des seomms rleileucies sienot iesenvits en ptars ou fioanctrs de parts du fdnos cmumon de pmeeaclnt d'entreprises solidaire, intsevi dnas les lmeitis prévues à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et fiecaninr mias asusi dnas des eerpntierss siriaoelds d'utilité scaiole au snes de l'article L. 3332-17-1 du cdoe du travail.

Chaque prcnpatiit pruroa vneetlr ses vemernetss au PEI au choix parmi les stioonuls de peclamnet proposées dnas le gidue qui srea mis à sa disposition.

Les pctiartnpas arnuot la possibilité de procéder à des abaeigrtrts d'un fdnos à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des arvios ne snot rseime en cause.

Les vtneemseres des paciatiiprnts au PEI snot effectués auprès du gtonarineise sélectionné par la bhcarne du négoce de l'ameublement seoln les modalités creenloacttuls définies.

L'adhésion de l'entreprise au présent PEI ctpomore l'approbation du règlement des FPCE cités en annexe.

Option par défaut

À défaut de choix de pelaemcnt dûment exprimé par le participant, les semoms affectées au PEI, qeulle que snot luer origine, snot inivstees en totalité dnas le FPCE Admuni lbeal monétaire ESR ? F.

Modalités de réinvestissement

Les revnues et putiords des aroivs cprmios dnas les FPCE snot oblematignoreit réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui luer snot attachés et dnot la rstetitouin srea demandée à l'administration par les snois du dépositaire.

La tuene du ristrgée des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gtisenoanrie chsioi par la bcрнаhe du négoce de l'ameublement précisé à l'article 3.

La moidoiafticn des différentes possibilités d'affectation, y cmprois si elle résulte de la miodtcaofin des dinpsisioots législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.

Article 11 - Information collective et individuelle *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024*

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PEI de bhnaere par tuot moyen, au mmeont de l'adhésion de l'entreprise (affichage, isoneirtn sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une imfooarntin spécifique par l'entreprise est fiate au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise remet à cauhqe salarié lros de l'adhésion au PEI et lros de la cnsulioon du corant de triaavl un « levirt d'épargne sarilalae » présentant les ditpiissofs d'épargne slaairlae proposés par l'entreprise. Le délégataire de goitsen csoihi par la bhrance

arsesrua la ctaicounommin de ce liervt en le mttenat à dsioitpsion des eerpentriiss de la branche.

Tout paacnitirpt qanttiut l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smeoms et vraeuls mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci ctmorpoe les mtoneins orteoigibais prévues aux ailrcets L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La penrsnoe chargée de la tnuée de rtsgerie des ctepmos atriidntmiasfs fournrit à tuot picinrtpaat un relevé aunentl de siuiottan conaomprrt le ciohx d'affectation de son épargne ainsi que le mnaontt de ses vauerls mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci crotmope les mtneios oitlgbroieas prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Information au départ d'une esntrriepe adhérente. Tsanrrfet iivneiuiddl des avoivs

Conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot prpicanitat qtianutt une epnristere adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses airovs en épargne salariale.

Le délégataire de gsoiten chsoi par la bahnrce du négoce de l'ameublement arsuse la cotnuiaomocmin de ce document.

Transfert des avoivs

S'il le souhaite, le pcaapniritt qui a quitté l'entreprise puet ddeanmer au teuner de cpmote gneoiraitnse du PEI le teansrfrt des soemms qu'il détient vres le paln d'épargne de son nvuoel emylouepr en lein aevc le teeunr de copmte de son nouveavu plan.

Avoivs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne puet pas être aettnit à la dernière assdere indiquée par lui, la gseioitn des ptras de FPCE aucqiess coiutne d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès deuuql l'intéressé puet les réclamer pennadt 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans puor les anytas droit).

Passé ce délai, ils snot rimes à la cssaie des dépôts où le salarié puet les réclamer jusqu'au tmree d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans puor les ayntas droit).

Au-delà de la pricpoeirtsnt trentenaire, les semoms concernées snot aeuscisq par l'État.

Aide à la décision

Les ptitaparnics pveunet bénéficiers, à luer demande, d'un conisel personnalisé sur lures décisions de placement, furnoi par l'organisme de gieostn mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de ctete adie à la décision snot déterminées par l'organisme de gestion et fnot l'objet d'un deocumnt d'information, établi par lui, remis aux participants.

Article 12 - Frais de gestion *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024*

Les droits d'entrée ou cmsonmosiis de sotrsuciipon ansii que les fiars de tnuée de ctmope snot à la crhage de l'entreprise.

Ces firas censset d'être à la carhge de l'entreprise trios mios après le départ du salarié et snreot arols perçus par prélèvement sur les arovis détenus par les paircapittns qui l'ont quittée. À cttee fin, l'entreprise inormfe l'organisme gaionnrtesie du départ du salarié.

Cependant en cas de ltiqidiuaon de l'entreprise, les fiars de tnuée des ctemops dus postérieurement à la lqoitdiaiun snot à la carhge des participants.

Article 13 - Déblocage des sommes *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024*

Délai de déblocage

L'intégralité des smmoes panvoenrt des venretmess au PEI est

doinslspb à l'expiration d'un délai de bolcgae de mmnium 5 ans. En contrepartie, des exonérations sealcois et faslceis snot attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la liuodqian des aovirs aiucqs dnas le cadre du PEI sret à actheer des parts de l'entreprise ou à lever des oitpnos ctenoneiss dnas les cnioidotns prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du cdoe de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, les fndos présents sur le PEI pnueet être enpenetemolcleixnt liquidés, toemntalet ou partiellement, au pifrot du bénéficiaire ou de ses ayntas droit, anvat l'expiration du délai ci-dessus dnas les cas stiuavns :

- ? maigare du pcapinairtr ou csloonucin d'un ptae cvuil de solidarité ;
- ? nsiacsane ou arrivée au foeyr d'un ennaft en vue de son aootdpin dès lros que le fyeor coptme déjà au minus duex ennftas à cgrhae ;
- ? divorce, séparation ou disiusotlon d'un Pcas lorsqu'ils snot artiosss d'un jenegmut prévoyant la résidence hulitlaebe unquie ou partagée d'au moins un efnnat au dcilmioe de l'intéressé ;
- ? les vceiloens coismmes crtone l'intéressé par son conjoint, son cnoicbun ou son prtreaanaie lié par un atce civil de solidarité, ou son aneicn conjoint, cuicnoba ou petinrraae : siot lorsqu'une odnaonrcne de potrtceion est délivrée au pfirot de l'intéressé par le jgue aux aierfafs fialilmaes en acptiaolpin de l'article 515-9 du cdoe civil ; siot lsurqoe les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnneot leiu à une aeilnttavre aux poursuites, à une cmipsiooton pénale, à l'ouverture d'une iatirnmoofn par le poeucurr de la République, à la snisaie du tniaburl crnoteeoicnrl par le pcurerur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eemxan ou à une cdantmaonion pénale même non définitive ;
- ? stuiotian de setnemterneudt du salarié ;
- ? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cjnooint ou de la poennsre qui lui est liée par un Pcas ;
- ? décès du salarié, de son ciojnot ou de la psrneone liée par un Pcas ;
- ? ciatoessn du cratnot de taairvl du bénéficiaire ou ceioatssn du mdaant siacol puor les enspetierr de 1 à 250 salariés ;
- ? création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son cnnjooit ou la prnonsee liée par un Pcas, d'une errtniespe industrielle, commerciale, alritnsaae ou arglocie ;
- ? asqctiuioin ou asminseagnredt de la résidence principale, ou rmesie en état de la résidence pcianlprie endommagée par une cpthatrosae naturelle.

Toute mtdaioicfn de ces cas de déblocage par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

(1) L'article 13 est étendu suos réserve du recspet des ditosiipons de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, tel que modifié par le décret n° 2024-690 du 5 juiellt 2024, qui prévoient toirs cas supplémentaires de déblocage anticipé des smeoms ivesients sur le PEI, à svoiar la réalisation de tvaraux de rénovation énergétique de la résidence principale, l'activité de phcroe ainadt et l'achat d'un véhicule propre.
(Arrêté du 8 nvrobeme 2024 - art. 1)

Article 14 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dtsoipniisos du cthaprie Ier du présent aroccd penveut s'appliquer aux eprseienrts de moins de 50 salariés dnas les cionidtons qui y snot définies.

Un duoemnct srea reims aux salariés les iorfmnant de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il esitxe en srea également informé.

Chapitre II Plan d'épargne retraite interentreprises collectif PERCOL-I

Article 15 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Afin de pemrrtete aux salariés de l'entreprise adhérente de se cntoesuir une épargne retraite, la bchanre du négoce de l'ameublement a décidé de mrtete en plcae un paln d'épargne rratteie cctelliof iritenersetperns (PERCOL-I) ayant puor ojebt l'acquisition d'un ctpaail à compter, au puls tôt, de la dtae de liutodqain de sa pioesnn dnas un régime oiltbrogiae d'assurance vlliseseie ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité saicloé (CSS), suos frome de rente viagère et/ou de cpaital dnas les ctnioniods prévues aux artiecls L. 224-5 et L. 224-11 du cdoe monétaire et financier.

Ses modalités de fteoonncmneint snot définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rteviale à la criasnosce et la tnsrmatfoiaon des eesiprterns (dite « loi Pctae ») complétée ntaommet par ses différents txetes d'application.

Il puet être nameotnmt alimenté par des vnmteesres oigbialtroes de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du cdoe monétaire et fciaineyr (CMF) et dnas les coidtninos prévues dnas le présent accord.

Article 16 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tuos les salariés des eesipietnrrs visées par les acrcods définis en préambule (ci-après « tariltiue »), y crmpios les peonrens taiituelrs d'un cotanrt d'apprentissage ou de fimaroton en aelncanrte jitafnsuit d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, pneuvet adhérer au paln d'épargne rteaitre ienrtpreieretsns ctteilcof (PERCOL-I), dès lros que luer enrsrpteie a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même puor les chfes d'entreprise, le prretnaaie lié par un ptae civil de solidarité ou le cnoiojnt du cehf d'entreprise s'il a le stuatt de cnjionot colltauroaber ou de ciononjt associé, les présidents, les présidents derceirtus généraux, dirrtueecs généraux, gérants ou mbmrees du droitocce puor les eeesiptnrrs dnnt l'effectif hiautebl crpmoned au monis un salarié et moins de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en cpotme tuos les crtaonts de taviarl exécutés au cruos de la période de ccual et des 12 mios qui précédent.

La cdioniton d'emploi diot être stitiafsae au ttire de chquae année de fonntcnneimoet du plan. Dnas le cas où elle ne le siaert plus, les dirigeants, luer conjnot cauoaeotlrblr ou associé et les mandeiatars soiuacx ne peunevt puls eeetfcfur de nuvoeux vremnssets au plan, mias l'épargne constituée dmreeue ievstine dnas le plan.

Les aceinns salariés aaynt quitté l'entreprise à la sutie d'un départ en ratitree pnueet cnuneitor à veesrr au PERCOL-I, puor atunat qu'ils aniet adhéré avant luer départ en rtetiare ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mneomt l'ensemble de lures avoirs. Ils ne puveent puls prétendre ni à l'abondement de l'entreprise ni à la prsie en cgrhae des frias afférents à la gsoietn de ces versements.

Les aecnins salariés qui ne bénéficient pas par aliuerls d'un PERCOL-I ou d'un PREU dnas luer nlovluée entreprise, pevuent cnuneioitr à efuecfetr des vemrnteses votaenorils sur le présent PERCOL-I. En revanche, les fiars afférents à la gsetion du paln snot ecmeivsnexult à luer charge. En outre, ces vnseermets ne bénéficient pas des veseermtns complémentaires de l'entreprise.

Le pmieerr veemrsent au PERCOL-I accompagné du btelluin d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un copmte inievduidl PERCOL-I srea aolrs oeuvrt au nom du salarié pcaptarinitt par le tneeur de compte épargne-temps du PERCOL-I.

Article 17 - Alimentation du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Il est cnoevnu que le cotmpe de ccauhn des adhérents au PERICOL-I puet être alimenté par les smoems povenarnt :

- ? des vneeeetrsmis voeralntios du tilaiture ;
- ? des vreamnstes isuss de l'entreprise : au ttire de la pciotiaprtafn aux résultats de l'entreprise, ou de l'intéressement, ou de vreestnems de l'entreprise (abondement), ou dtoris initrsacs au copmte épargne-temps dnas l'entreprise ou des juros de ropes ou

de congés non pris, et dans les limites fixées par décret.

Chaque trahitue peut effectuer à tout moment un versement au PERCOL-I du montant de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf dans le cas contraire du titulaire, les versements versés sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Chaque trahitue fixe le montant de sa cotisation annuelle, qui est précompté de son salaire. Le montant maximum de cotisation est fixé à 100 euros.

des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La date de la cotisation est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits.

À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées pour moitié par défaut.

Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La date de la cotisation est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

les droits inscrits à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes canonisées à des jours de repos non pris ainsi que les droits à congés payés obtenus au-delà de 24 jours ouvrables. Les droits CET inscrits au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatoire calculée selon les dispositions de l'accord de CET ;

tuot aieinn salarié d'une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOL-I dès lors qu'il n'existe pas de tel plan chez son nouvel employeur ;

du transfert vers le CET ou, en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an et dans les conditions prévues à l'article L. 3334-8 du code du travail ;

le PERCOL-I peut recevoir des cotisations de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite tel que prévu à l'article 17 ;

éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux tiers suivants :

le tiers des versements effectués par les salariés ;

16 % du plafond annuel de la sécurité sociale

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application de droit des dispositions de l'accord de branche par le décret unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail. Le décret unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue :

option 1 : pas d'abondement ;

option 2 : abondement égal à un 1/4 des versements volontaires ;

option 3 : abondement égal à un 1/2 des versements volontaires.

Pour les autres entreprises, le montant de l'abondement éventuel sera défini par accord d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un abondement d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application de droit du présent accord, le décret unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

option 1 : pas d'abondement d'amorçage ;

option 2 : abondement d'amorçage de 1/8e du montant mensuel du Simc brut ;

option 3 : abondement d'amorçage de 1/4 du montant mensuel du Simc brut.

Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse de l'adhésif de la participation sur la participation immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont inscrites selon l'option par défaut définie dans l'article 19.

Cette option par défaut s'applique également aux sommes issues de la participation dont le bénéficiaire dans le cadre de l'affectation au PERCOL-I dans le cadre de la mise en œuvre de la loi et/ou le surplus retenu.

Article 18 - Transferts individuels

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les droits individuels en cours de cotisation au sien d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en faveur du présent PERCOL-I.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise cédant vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les droits acquis à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont dus à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de l'adhésion de sa personne dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de cotisation au sien d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOL-I peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de cotisation dans un des dispositifs d'épargne retraite autorisés par la loi L. 224-40 du code monétaire et financier, soit :

1. Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la gestion de droits personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

2. Un plan d'épargne retraite pourpilaie mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

3. Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la classe nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

4. Une cotisation d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hôteliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

5. Les cotisations versées dans le cadre des régimes gérés par l'Union nationale retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

6. Un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

7. Un contrat surcoût dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est pas tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Tout autre type de cotisation de droits individuels peut être transféré par transfert au PERCOL-I, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de cotisation vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PERCOL-I dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires

à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gérant de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié le titulaire est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque ce dernier n'est plus tenu d'y adhérer.

Article 19 - Gestion financière du PERCOL-I En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les sommes versées au PERCOL-I par les titulaires ou par l'entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds nommés de placement d'entreprise (FCPE) proposés par le gestionnaire du PERCOL-I mentionné à l'article 3.

Les critères de choix retenant pour déterminer les fonds de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE qui sont mentionnés dans le DICI, disponibles sur le site internet de la société de gestion : www.amundi-ee.com

Les sommes versées au PERCOL-I peuvent être investies, selon le choix du titulaire, dans plusieurs modes de gestion : « Gestion libre » et/ ou « Gestion pilotée » définies ci-après.

19.1. ? Gestion libre

Le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut visée infra s'applique.

Dans le cadre de la « Gestion libre », les sommes versées par le PERCOL-I sont employées, au choix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

19.2. ? Gestion « Pilotée »

Le titulaire peut également choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire personnellement les risques financiers de la « Gestion pilotée ».

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs stratégies de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le titulaire. Elle garantit une diversification permanente de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une agencement personnalisé de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche.

La date de liquidation est déterminée à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le titulaire.

19.3. ? Option par défaut

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 relatif aux modalités de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et avis du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation préétablie de réduire progressivement les risques financiers en vue de l'investissement « équilibré à long terme ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion de son compte individuel de retraite et/ ou les différents fonds, les sommes versées affectées à la gestion pilotée sont réparties au prorata « équilibré à long terme » en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du jour prévu indiqué par le titulaire. Sauf instruction contraire, la date d'échéance retenue est celle en vigueur à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et avis du titulaire, la gestion pilotée est la solution

d'investissement par défaut.

Cette grille, codifiée au point « équilibré à long terme », est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la part de la quote-part de la réserve spéciale de participation du titulaire affectée par défaut dans le PERCOL-I, le sera en « Gestion pilotée ».

19.4. ? Modalités de choix de gestion ou d'échéance

À tout moment, les titulaires ont la possibilité de modifier leur choix de gestion financière et lorsqu'ils sont en gestion libre, les fonds FCPE sélectionnés conformément aux dispositions en vigueur avec le gestionnaire du PERCOL-I.

L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage des avoirs et ne donne pas lieu au prélèvement des frais d'entrée au FCPE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tout moment, les titulaires ont également la possibilité de modifier le mode de gestion (gestion pilotée vers gestion libre et inversement) ou de modifier l'échéance lorsqu'ils sont en gestion pilotée.

La demande est transmise directement au gestionnaire qui teinte à la disposition des titulaires tous les renseignements sur les modalités et délais de modifications.

Article 20 - Information individuelle et collective En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PERCOL-I de banque par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, intranet sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique est fournie au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCOL-I et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne » présentant les dispositifs d'épargne proposés par l'entreprise dans les conditions de l'article 11 du présent accord.

Tout salarié qui adhère à l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comprend les montants obligatoires prévus aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de gestion des comptes annuels est tenue de fournir à tout titulaire un relevé annuel de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comprend les montants obligatoires prévus à l'article D. 3332-16-1 du code du travail.

Aide à la décision

Les titulaires peuvent solliciter l'avis des représentants auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent accord afin de les éclairer sur leurs décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information établi par lui, remis aux bénéficiaires.

Article 21 - Frais de gestion En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les frais d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces firs csesnt d'être à la cgahre de l'entreprise tiros mios après le départ du salarié et sernot aolrs perçus par prélèvement sur les airovs détenus par les tulriteias qui l'ont quittée. À ctete fin, l'entreprise inomfre l'organisme goitinaersne du départ du salarié.

Cependant en cas de liodtiqian de l'entreprise, les fiars de teune des ceopmts dus postérieurement à la luioaitdqin snot à la craghe des titulaires.

Article 22 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les semoms ou varleus iecrnstis aux ceotpms des pitatnaircps snot détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepantie, des exonérations saeiolcs et ficleass snot attachées au PERCOL-I. Toutefois, la ltiaioiqudn est de droit à piatrr de la dtae à lelauqlle l'adhérent a fiat leuiiqdr sa pienson dnas un régime oqlaortbiie d'assurance vieillesse. (1)

Au-delà de cette date, l'épargnant puet ceonservr les smoems de vuerlas iirectss à son compte. S'il en dnedame le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, soeln son choix, suos fmore de ciaatpl ou d'une cenosviorn en retne ; l'épargnant puet également dneedamr un paaahgcne ctenre ces duex mdoes de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant puet dmeedanr le déblocage anticipé de ses airovs dnas les cas sintvuas (L. 224-4 du cdoe monétaire et financier) :

- ? le décès du cnoinojt du taritiule ou de son praaernite lié par un ptace ciivl de solidarité ;
- ? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cjoionnt ou de son prtaerniae lié par un ptace civil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité saoilce ;
- ? la soiatutin de setrmtenednuet du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cmsmiotanoon ;
- ? l'expiration des dtrios à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le tuiariatle d'un paln qui a exercé des fnoniotcs d'administrateur, de mbrmee du dooirrcere ou de mrmbee du cneoisl de snllceviurae et n'a pas liquidé sa psnioen dnas un régime ooltaibigre d'assurance vsselliiee de ne pas être tiatulrie d'un cratont de tavrrial ou d'un manadt saciol dpeuis duex ans au mnios à cmpteur du non-renouvellement de son mnadat social ou de sa révocation ;
- ? la csotaisen d'activité non salariée du ttlruiaie à la siute d'un jgnmueet de lquiiitadon juridaïice en altiipaopcn du trite IV du lirve VI du cdoe de cmcmoree ou toute stoiuuatn jinutisfat ce raertit ou ce rahcat solen le président du tibnarul de ceomrce auprès dequul est instituée une procédure de cnilcioiatn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en ecftfeue la dmdanee aevc l'accord du tuatirile ;
- ? l'affectation des seomms épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les drtios cadnnosropters aux smmeos mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent cdoe ne puenevt être liquidés ou rachetés puor ce mtiof ;
- ? le décès du tiatrliee aavnt l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent cdoe entraîne la clôtüre du plan.

Tout arute cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité ivneritent suos frmoe d'un vsenmeert uqunie qui porte, au cihox de l'intéressé sur tuot ou pirate des doirts sesepiubctls d'être débloqués.

(1) Le 1er alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve du rpecest des dïnpsisoiots prévues à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier, raelvteis au piemneat des smeoms intceriss aux cmeptos des ptictapnrias à un PERCOL-I. (Arrêté du 8 novberme 2024 - art. 1)

Article 23 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dtniisposos du ctiphare II du présent acrocd pvneuet s'appliquer aux enertpsries de monis de 50 salariés dnas les ciintdoons qui y snot définies.

Un dmucenot srea rimes aux salariés les iormafnnt de

l'abondement éventuel tel que défini dnas l'article 17. Le CSE s'il etixse en srea également informé.

Chapitre III Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 24 - Conseil de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Conformément aux diontssipois du cdoe monétaire et financier, il est institué un cnieosl de sullrcevnaie puor cqhuae fnod cmuomn de placement.

Le cinoesl de sclravlineue est composé conformément aux dsntisooiips légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au minos une fios par an puor l'examen du rppart de goseitn sur les opérations et résultats oneubts pnnedat l'exercice écoulé. Les oroasiaingnts syielcnads saitrgneias de l'accord peneuvt piitrpacer en aituduer lbire aux cesloins de sarenlvulcie auneins des FPCE proposés.

Article 25 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Une cimoimsson praairtie de suvii est instituée au naeivu de la branche. Elle a puor ojebt d'assurer le svuii qtiatuntaf et qitaaultif du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par oaoagintirsn sdnlyciae rpréentative dnas le champ d'application de la cootvnien cvlcotiele du négoce de l'ameublement et d'un nobrme équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée airneaattemvlt cqhaue année par un représentant du collège des otiarsnignons slieaycnds ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La cimisoosmn paiartre de svuii se réunit une fios par an puor eeanixmr un taalbu de brod établi par l'organisme de geiston aevc nmeoantmt les pucipiranx icurietydans de siuvi savuntis :

- ? ernoucs déposés sur les fnods proposés ;
- ? frias de gesotin des fnods ;
- ? pefrmancroe des fdons ;
- ? nuuoexv cntraots culocns au crous de la période ;
- ? moantnt myoen de vneemesrt par salarié ;
- ? norbme toatl de raachts ;
- ? les ctnsinsonoeiemms ;
- ? et les mnnotats facturés ;
- ? femuorlr des recommandations.

Elle s'assure également que les salariés sctoillaint une adie à la décision dnas les cnodiitons prévues aux atltreics 11 et 20 du présent accord, reçoivent de l'organisme gnoieantse des clinsoes adaptés à luer situation.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 26 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent acrocd est clncou puor une durée indéterminée prneant effet à cotpmer du perimer juor du mios sivunat la ptauibolcin de l'arrête d'extension au Jaonurl officiel.

Article 27 - Agrément. Extension. Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du cdoe du trvaial et l'extension du présent aocrcd sneort demandés par la ptaire la puls diligente.

Celui-ci srea déposé auprès des secvries cteanurx du msirntie chargé du travail, dnas le cdare des doiinssiopts légales

applicables.

Un eapxilmee srea adressé au gferfe du csenoil des prud'hommes compétents.

Le présent arccod est fiat en nmbore snfiufsats puor reisme à ccuhan des signataires.

Annexes

Article - Annexe 1 Bulletin d'adhésion entreprise à l'accord type de la branche du négoce de l'ameublement. PEI PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dénomination de l'entreprise	
Représentant légal	
Siège scaoil de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1. ? Désignation du dtiopsiisf d'épargne concerné par le contrat

1.1. ? Disstpoiif d'épargne salariale

?? PEI (accord de bcharne du négoce de l'ameublement).

?? PERCOL-I (accord de bhnarce du négoce de l'ameublement).

1.2. ? Abondement

?? Culcal de l'abondement par Adumni ESR. Adumni ESR se réserve le dorit de rsuefer de caucellr l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

?? PEI ? Règles reueetns par l'entreprise.

Pour les errnpeitsses de mnios de 50 salariés aevc apoticlplain dricete de l'accord de bnchare :

?? Oioptn 1 ?? Oipoptn 2 ?? Ooptin 3

Pour les auerts erntserieps :

Abondement de ?? % dnas la liimte de ?? ? (plafond maiamxl de 8 % du pnalofd anenul de la sécurité sociale) (cf. adnbemneot éventuel défini par arccod d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

?? Particatopiin ?? Intéressement ?? Vtsenmeers vitlnaroeos ??

Trfersat CET

?? PERCOL-I ? Règles reenteus par l'entreprise

Pour les enrestipres de mions de 50 salariés aevc aolccpitian dtreceie de l'accord de bnchrahe :

?? Oipoptn 1 ?? Oioptn 2 ?? Oipoptn 3

Pour les auerts esrrpenites :

Abondement de ?? % dnas la ltimie de ?? ? (plafond maimaxl de 16 % du pnalofd aeunnl de la sécurité sociale) (cf. anmobdneet éventuel défini par acorcd d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

?? Papoitciitran ?? Intéressement ?? Vmetnseers valrntoieos ??

Tersanfrt CET/ Juors de congés

? Aonemnedbt d'amorçage à l'ouverture du disopsitif :

Pour les enrritespres de minos de 50 salariés aevc aatioioplcn dircete de l'accord de bnchrahe :

?? Oipoptn 1 ?? Otopin 2 ?? Otpoin 3

Pour les ateurs esirrenepts :

Abondement de ?? % dnas la liimte de ?? ? (dans la litmie de 2 % du pfaonld aeunnl de la sécurité sociale) (cf. abemonendnt d'amorçage éventuel défini par aorccd d'entreprise) :

? Aemdeonbnt récurrent versé par l'entreprise adhérente (cf. aemneobdnt récurrent éventuel prévu par accrod d'entreprise) :

Abondement de ?? % dnas la liimte de ?? ? (dans la litmie de 2 % du Pflnaod annuel de la sécurité sociale)

Périodicité de vmernseet :

?? Alueennelmt (au début de cqauhe année clviie : janvier).

?? Tmrieltselnremiet (mars, juin, srepmebte et décembre).

?? Snas adnmmeeobt récurrent (dans les eeetrirspns de moins de 50 salariés aevc aiotpiaplcn dritcece de l'accord de branche).

Commission de scrpoiuisiottn :

?? Prsie en chrgae par l'entreprise.

?? Prsie en cahgre par le souscripteur.

?? Adunmi ESR est le tenuer de rsetirge cuantrietsaelr des difistospis d'épargne sailalrae et des dspofistiis d'épargne retraite.

?? L'entreprise pnred à sa crgahe les fails de tenue de ctpome cneooastrvin des prtas mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, qeul que siot le miotf ces firas cseenst d'être à la charge de l'entreprise et sroent aolrs perçus par prélèvement sur les airovs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2. Psanteoirts liées à un paln d'épargne sriaaalle PEI. Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Admnu ESR le caucll des dtiros individuels, l'interrogation des épargnants et le ruiceel de luer choix.

Option 2 : ??L'entreprise ccallue les doirts iedvlniduis et Aumndi ESR procède à l'interrogation des épargnants et reilcelue luer choix.

Option 3 : ??L'entreprise cluacle les ditors individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rleucliee luer choix. L'entreprise cmuniuomqe le résultat des ivemsttenienss à Aunmdi ESR.

Paiement decrit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pineemat à Anumdi ESR.

??L'entreprise délègue le peeimnat net de PAS (prélèvement à la source) à Admuni ESR.

Prime d'intéressement

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Admnu ESR le cucall des driots individuels, l'interrogation des épargnants et le rceeiul de luer choix.

Option 2 : ??L'entreprise claclue les dirtos ivideidnuls et Adunmi ESR procède à l'interrogation des épargnants et rleuliece luer choix.

Option 3 : ??L'entreprise clcuale les driots individuels, procède à l'interrogation des épargnants et relueliee luer choix. L'entreprise cnmimuuqoe le résultat des iesntsiesnevmts à Adnumi ESR.

Paiement decrit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le peaienmt à Andum ESR.

??L'entreprise délègue le pneimaet net de PAS (prélèvement à la source) à Amudni ESR.

Passerelle CET/jours de congés ou de roeps non pirs vres un paln d'épargne salariale

Dispositifs concernés

??PEI ??PERCOL-I

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise ttaire l'interrogation des épargnants et luer chiox de placement.

Option 2 : ??L'entreprise cionfe à Aunmdi ESR la cltcolee des

choix de pmenlaect des épargnants.

Les modalités de vtoalraosiin des juors snot fixées par la ceinnvoton ou l'accord ccitolelf matentt en place le CET.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des aiovrs innepiilsbdos :

??L'entreprise délègue à Amundi ESR la rsaceoncanssie des cas de déblocages anticipés puor chcuon des dpssoifitis dnas les ctnoiidnos définies par le cdoe du travail.

3. Piatootsns liées à un paln d'épargne rteitrae ? PERCOL-I. Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Aunmdi ESR le cucall des dtrois individuels, l'interrogation des épargnants et le riceuel de luer choix.

Option 2 : ??L'entreprise calclue les dtiros inulvdeidis et Adumni ESR procède à l'interrogation des épargnants et rleelcuie luer choix.

Option 3 : ??L'entreprise cclulae les dirtos individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rueclelie luer choix. L'entreprise ciuqnmue le résultat des inesetimssetsvns à Audmni ESR.

Paiement dcreit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pneaiemt à Amundi ESR.

??L'entreprise délègue le pmeeniat net de PAS (prélèvement à la source) à Adnmui ESR.

Prime d'intéressement

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Anmudi ESR le ccual des dirtos individuels, l'interrogation des épargnants et le reuciel de luer choix.

Option 2 : ??L'entreprise clluace les drotis iidlniuvdes et Amnudi ESR procède à l'interrogation des épargnants et ruicellee luer choix.

Option 3 : ??L'entreprise calclue les dtiors individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rleileuce luer choix. L'entreprise ciuiuomqne le résultat des iestssmeinnvets à Aumndi ESR.

Paiement dcreit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pieaenmt à Adnmui ESR.

??L'entreprise délègue le penmieat net de PAS (Prélèvement à la source) à Adnmui ESR.

Passerelle CET/jours de congés non pirs vres un paln d'épargne salariale

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise tartie l'interrogation des épargnants et luer choix de placement.

Option 2 : ??L'entreprise ciofne à Amundi ESR la cotllece des chiox de plenemcat des épargnants.

Les modalités de vlriasiotaon des jrous snot fixées par la cteoionvnn ou l'accord clectloif mtnteat en place le CET.

4. Opérations initiées par l'épargnant

Versements voiteonalsr :

??Possibilité de venermstes exceptionnels.

??Possibilité de verteesmns programmés.

Option 1 : ??Réception des vereentsms voalnrtioies par Amundi ESR.

Option 2 : ??Réception des vmtesreens viearoonlts par l'entreprise.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des aorivs ilbpneodiisns :

??L'entreprise délègue à Amundi ESR la rsnsaoecnacie des cas de déblocages anticipés puor cachun des dpsiiitfos dnas les cdnoniitos définies par le cdoe du travail.

Article - Formulaire d'habilitation des Correspondants

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

??Ouverture ??Modification ??Clôture

Le cnielt entreprise

Raison scloaie : ???Code esnrptreie : |_|_|_|_|_|_|
Siren : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Leiu d'immatriculation : ???
Adresse : ???
Représenté par : Mme ? M. ? (nom et prénom) : ???
Fonction : ???
Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| E-mail : ???
Mobile : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Dûment habilité aux fnis des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'espace sécurisé inetrent « Cotedosnrprans » est oeuvrt au(x) correspondant(s) habilités à prtiar du pitoral : <https://www.amundi-ee.com/correspondant>.

Les fonctionnalités. Généralités

L'accès à l'espace sécurisé itneernt « Conpdrnsteraos » permet, en fconoitn de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières snot décrites à l'article 3 des cintdionos d'utilisation, un eaelxirpme dvrea être remis par l'entreprise à cqaue cesodarnnopnt désigné (également dblspnioie sur le stie irnentet suos la rqrbiuue « intioamrnfos légales »).

L'entreprise désigne son (ses) correspondant(s) et lui (leur) auttibre une ou plsieurs habilitation(s) relative(s) à une ou presuulis des fonctionnalités décrites et énumérées à l'article 3 des codntoniis d'utilisation. Si un corednnarpot est désigné sur plusieurs entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités puor toetus ces entreprises.

Des données d'accès sernot communiquées à caque correspondant. Ces données cedileeltinnofs snot uueinqs et plereonelsns et penetrtemt son ioeftdcitainin par Adunmi ESR puor l'authentification des masgsees et des inrctniousts initiées sur le site.

Habilitation du crspordoaennt administrateur

? Mme ? M. Nom : ??? Prénom : ???
Fonction : ??? Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement Coeds : ??? Mibole : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail : ???
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé ietnernt « Conrtdpnasores » ci-après :
? Aigr ? cnloasutton des cotmpes iieudlidnvs (encours et opérations). Clea ipulqime cttee ootpin puor tuos les cerdrnaoostnps habilités à la fotiocnn Agir
? Comptable
? Consulter
? Administrer

Habilitation du coenospdanrrt établissement (le cas échéant)

? Mme ? M. Nom : ??? Prénom : ???
 Fonction : ??? Téléphone : | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |
 Établissement Cedos : ??? Mbolie : | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |
 E-mail : ???
 Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé
 itenrent « Cstrepoodarnns » ci-après :
 ? Aigr cmoenrpd la caisnolttuon des cpoetms iunvileidds si
 otpoin reutnee puor l'entreprise.
 ? Comptable
 ? Consulter
 ? Administrer

L'entreprise reconnaît avoir pirs cnaassnconie des cntdoniios
 générales, des présentes ctidoonins particulières et des anenexs
 ctanoiusntt emnelbse le contrat.

Elle déclare en accepetr les treems et demande, en conséquence,
 à sircuose au contrat.

Fait le ???

« Nom de l'entreprise » ??? Représenté par : ??? En sa qualité de ??? dûment habilité	Signature :
--	-------------

Article - Annexe 2 Gestion financière

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Fonds proposés dnas le crade du PEI

Nom du suopprt de placement	Niveau de risque
Amundi leabl monétaire ESR ? F	1
Amundi lbeal honairme saoirilde ? F	3
Amundi lebal prnduce ESR ? F	4
Amundi lbeal équilibre ESR ? F	4
Amundi aiotnacs itnenrtlnaeioas ESR ? F	6
CPR ES acoitn cmilat ? F	6

Fonds proposés dnas le cadre du PERCOL-I

Nom du spuprot de placement	Niveau de risque
Amundi lbeal monétaire ESR ? F	1
Amundi lebal hminorae sairdioe ESR ? F	3
Amundi lbeal prdecune ESR ? F	4
Amundi label équilibre ESR ? F	4
Amundi cooinitncvs ESR ? F	5
CPR ES actoin climat ? F	6

Article - Annexe 3 Gestion pilotée du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'option « geiotn pilotée » est une tcquhenie d'allocation
 automatisée vniast à sécuriser pomseesringvert l'épargne de
 cqhuae tiiurtlae ou bénéficiaire en fcnoiotn de l'horizon de
 pmeaanclt csihoi par lui.

Une acprphoe de la raitetre par horizon

Chaque tutiraile ou bénéficiaire chosiit son hrozoin de pmeanclt
 en fiontocr de critères pnlonsees :
 ? sa dtae prévisionnelle de départ en raiterte ;

? une dtae antérieure à son départ en retraite, nommentat s'il a
 puor ocebjtif l'acquisition de sa résidence principale.

Puis il détermine son pfirol d'investisseur : prudent, équilibre ou
 dynamique, en fiocotnn de son nviaeu de sensibilité au risque.

En csnoisahahit l'option « gtesion pilotée », le ttialirue ou
 bénéficiaire opte puor un plitogae tlenoematt individualisé de ses
 airvos dnas le temps, en fontcion de son hooizrn de placement,
 avec un aiabgrte automatisé ertne les 3 FPCE rteuens puor cttee
 formule. La répartition de ses airvos enrte les soutpprs
 d'investissement est adaptée cqhae année à son hizioorn de
 placement. Le trailute et bénéficiaire ne puet dnooc en acnuue
 façon iintrveenr ni dnas le choix des suortpps de placement, ni
 dnas luer répartition au sien du prifol retenu.

Grille de gotiesn pilotée « pndurtee »

(Graphique non reproduit, cstnualboe en lgnie sur le stie
 Légifrance, rbiuuqre Bntieulls ocfielfs des contnioevns
 collectives, **page 93**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Grille de goitesn pilotée « équilibre »

(Graphique non reproduit, cbonstlaule en lgnie sur le stie
 Légifrance, rruiubqre Btinulels ofclifis des cnevoitnos
 collectives, **page 94**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Grille de gsioetn pilotée « dyuiqamne »

(Graphique non reproduit, csotnbuulle en lgnie sur le stie
 Légifrance, ruubqrie Betnibus oiilffecs des ctoneinnovs
 collectives, **page 94**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

La société de getsion des FPCE est sstcbiuelpe d'apporter des
 aadpaotntis aux geirlls définies ci-dessus en mfiaindt la
 répartition des aftcis ertne les supports. Les nleoulevs glirles anisi
 définies sernot préalablement portées à la cninnoaassce des
 teiltruias et des bénéficiaires aynat opté puor la gestoin pilotée.

Les grilles d'allocation d'actifs snot itvsneies au moins à 10 % de
 tires éligibles au PEA-PME conformément aux dniopioitsss de
 l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cbllusotnae en linge sur le stie Légifrance,
 rqiurube Benilluts oeilfcis des cnitonevnos collectives, **page 95**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Un piloagte individualisé

Une ociolatln d'actifs est définie cqhae année en fcnoiotn de
 l'horizon choisi, la prat des aifcts les puls sécuritaires aatmnugnet
 pgesmrnseoéivt puor réduire la prat des plmecatens « risqués »
 dnas son inmsnevseistet global.

Trimestriellement, un ajnemutest des sppotrus de pmeclnat
 peermt de corgeirr les écarts etrne la répartition définie puor
 l'année en cruos et la valaoisriotn des différents spuprtos : la
 répartition des airvos du tuiatirle ou bénéficiaire est ainsi
 régulièrement réajustée puor se caelr sur l'allocation-cible de
 l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les tiors sprptous de peamclnt
 sunitvas :
 ? le FPCE « Anmdui label monétaire ESR ? F » ;
 ? le FPCE « Aunmdi hirzoon llog terme ESR ? F » ;
 ? le FPCE « Amundi cinvoticons ESR ? F ».

Ainsi, dès que le triltauie ou bénéficiaire a précisé son horiozoin
 d'investissement et son pfirol d'investisseur, les vrntmeees qu'il
 eftufcee tuot au llog de l'année snot iensvtis cahuqe trmeirtse

dnas tuot ou patire de ces sputors de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le tautirile ou bénéficiaire sauoihte retenir ce mdoe de gestion, il iudinqe sur son btlliuen de vsrmeent :

- ? le mdoe de gteosin rnteeu : « geosin pilotée » ;
- ? l'horizon de son pemeanlct ;
- ? et le porifl choisi.

En pratique, 3 cas de fuirge pvenent se présenter lrusqoe le tautirile ou bénéficiaire cohisit d'affecter son vsrnmeent à la « gotsein pilotée », soeln l'existence ou non d'avois déjà gérés solen ce mdoe de gstooin :

- a) Le truiatile ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avois gérés en « gtioesn pilotée » : il procède cmme indiqué ci-dessus.
- b) Le tiutairle ou bénéficiaire détient déjà des aovirs gérés en « gtsioen pilotée » : en reanntet à neavuu ce mdoe de gestion, snas précision de l'horizon et/ou du prfoil choisis, il covnerse aituomeetumnaqt les caractéristiques préexistantes.
- c) Le tiutalire ou bénéficiaire détient déjà des aovirs gérés en « gtsoein pilotée » et shatuioe qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de prfoil soinet modifiées : il iniquide en conséquence l'horizon et/ou le prfoil qu'il saituhoe désormais retenir, en shcanat que ctete mdfcooaitiin s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses aovris dnas ce mdoe de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des aviors suos « getiosn pilotée » (y cipomrs le ou les neuuvoax fulx de veermesnt enregistré[s] deiups le précédent ajustement) soenit répartis selon l'allocation-cible de l'année en curos définie dnas la gllrie de désensibilisation (fonction de l'horizon de pelemacnt et du prfiol cisiohs par le tautirile ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du tlatruuie ou bénéficiaire ont leiu à dtae fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les aeutrs réajustements ptreemntet de cnsvoerer l'allocation-cible en nainuseraltrt les différences d'évolution des tiros FCPE.

Le tliiarute ou bénéficiaire puet vsluaier sur Ietnrnet un aivs d'opération qui l'informe régulièrement des aebrragits timeiterslrs effectués et de la ptiosoin de ses aovis sur son disotspiif PERCOL-I.

Le ttrialie ou bénéficiaire puet à tuot moenmt csiiohr l'option « gtieosn pilotée » en l'indiquant sur le stie Ienrntet www.amundi-ee.com ou en asresndat au tneeur de cotmpe une demnade écrite. Cuaqhe noavuu vesmeernt puet être effectué en chsssanioit ou non cette option.

S'il désire fiare ertner dnas l'option « gestoin pilotée » tuot ou prtiae de ses ariovs déjà détenus en ootipn « gtesion lribe », les argaebitrs snot réalisés au pieemrr aujsmteent suivant.

Le triituale ou bénéficiaire puet à tuot mnmeot mfdoieir son hriozion de peaemlcnt ou son piforl d'investisseur via le stie Irntneet www.amundi-ee.com ou en adssanret au teenur de cpmtoe une dndaeme écrite. Tofeiouts il est rappelé au tlariutie ou bénéficiaire qu'une mioificdtaon fréquente de l'option retenue, de l'horizon de peeamclnt ou du piforl d'investisseur puet nirue à la pfanremrcoe de ses aviors.

Le tirtiulae ou bénéficiaire puet mrtete fin à tuot mnemot à l'option « goeitsn pilotée » en l'indiquant sur ienrntet ou en asdreasant une deadmne écrite au tneeur de compte.

Article - Annexe 4 Prestation de services

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Service de ptniriaelsoaosnn d'épargne (en option)

Le sviecre dénommé « RBOO ASIODVR » preemt aux épargnants d'obtenir une ramaoodicmtnen personnalisée de pactelmens en épargne saliaarle au rgerad des d'fisipsiots d'épargne salariale, ansii que dnas le crdae des dstfipisios d'épargne rtairere

(PER/PERCOL/PERO/PERU), en plcae dnas l'entreprise. Cette reaaomntocmdn personnalisée est obtnuée en fncooitn des oibcftjes d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la sitoituan financière de l'épargnant.

Ce svrcee est fiacluattf et albeiscscse ueqmeninut sur ierenntt au sien de l'espace sécurisé de cauhqe épargnant. Le salarié srea sumois à un qretosaunnie de tpe MIF (marché d'instruments financiers) et devra l'accepter. Ce svrcie puet fiaie l'objet d'une fttucaroain à l'épargnant. Les modalités de ftoaaicrutn snot définies dnas le gidue tiaarife des pinlicarpes opérations d'épargne sarlailae et d'épargne rteirtae des épargnants dpbiolnise sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Le svrcie est abiccslese suos réserve que le dtsisipoif d'épargne mis en place par l'entreprise prévoit des sutropps d'investissement smfunifmaset noebrmux aifn de ptmertere à Anumdi ESR de finorur une rmanacieotmodn d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le driot de srepndue ou d'interrompre le scrvie suos réserve d'une ifnomoitarn préalable auprès de l'entreprise et des épargnants du service.

Accès à une ofrfe de prêts peorslnnes (en option)

Amundi ESR a ccnolu un prnaireatat aevc Crédit aicgrloe Cenmsuor Finance, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cuaqhe épargnant, l'accès à une ofrfe de prêt pernsneol à tuax bonifiés. En ctiraoenpre du prêt, les aviors du salarié snot ntains et rseent bloqués panendit la durée du prêt. Le crotant de prêt est denmetcerit cclonu ernte les épargnants et Crédit agiorlce Ceumsnor Finance.

Accès à une offre d'assurance décès invalidité « PVIZEREN » (en option)

Amundi ESR a clncou un pneatirraat aevc PREDICA, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cauhqe épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au traevrs d'un cnaortt proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un ctompe lié à un dssoptiif d'épargne. Le ctanrot « PEIEZVRN » est drmeniteect conlcu etnre les épargnants et PREDICA.

Accès au sicvree de bailn raetrtie iitudvendl « BRI » (en option)

Amundi ESR propose, au sien de l'espace sécurisé de chquae épargnant, l'accès au sricve de balin rriteae ideivnuidl « BRI ».

Le BRI cmernpod 3 nuiaevx de sicveers définis ci-après.

1.?Niveau de srcvree csenrraonodpt au « sauemtulir 45 sneodes »

Le smetiuluar 45 sedenocs corrpensod à une sioilautmn radpie du mtanont de la furtue retraite. Les calucls snot réalisés sur bsae des irfonanimitos renseignées par l'épargnant et en intégrant les euconrs détenus dnas les différents difitssopis d'épargne.

Le sletuimuar 45 seocdens est aciscselbe à l'ensemble des épargnants dipeus luer epsace sécurisé.

Le smetlauuir 45 sencdeos est gtaruit puor les épargnants asini que puor l'entreprise.

2.?Niveau de sirevce crsnoepnodart au « BRI Dtagiil »

Le BRI Dtagiil pemret de réaliser un balin celopmt aevc une anylase atqtouiamue du relevé idvuidienl de stioiatun de l'épargnant. Il pmeert d'identifier les ptnios clés de la rtrieate et d'avoir une etomstaiin du mnnotnat de la ftuure rtaertie en inaidunqt les otipons d'utilisation du capaitl constitué par l'épargne silaalrae et retraite. Ce blain s'accompagne d'un incdie de fiabilité et de rtaoecmidoamn puor crgreoir et omspeitir nmtonemnt le reenncsmeet des ptions acquis. L'épargnant a accès à une prfmolteae téléphonique puor l'accompagner dnas sa démarche aifn d'obtenir son relevé iuniieddvl de soittauin cepolmt et d'en cnprodrmee la lecture. En complémnt, l'épargnant est informé des actualités réglementaires cocrnnaet son régime de retraite.

L'entreprise tnmreat à Aumdni ESR, par le bias du fiihecr FRESS, la litse des épargnants aynat accès au BRI Diagitl dueips luer easpce sécurisé.

Le BRI Dagitil est facturé suos frmoe d'un aebnmeonnt annuel, rlaloueevbne par taitce rcouitdconen d'année en année. L'entreprise puet éventuellement pnredre en caghe ce service. À cet effet, elle diot cqoumeinmr à Adunmi ESR, par le baiis du fiheicr FRESS, la litse des épargnants puor leeusqls le BRI Dgitail est pirs en cgarhe par l'entreprise.

Lorsque le seicvre est pirs en cgrahe par l'entreprise, ctete dernière porrua y rcnnoeer par lrtete recommandée aevc aivs d'accusé réception adressée à Aumndi ESR 2 mios avant la dtae d'échéance.

Les modalités de fctictauraon snot définies dnas le giude tfariarie des pliapiçners opérations d'épargne saaiarlle et d'épargne rietatre des épargnants dnipisolbe sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

3.?Niveau de sivcree cnraeodonsrpt au « BRI Cniosel »

Avenant du 16 novembre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Les mios de jiluelt et août 2024 sreont marqués par l'organisation des Juex Olympiques. Cette moniasfietatn arua puor conséquence une amatogneuith tiomaprree sigfinvactie des frias d'hébergement en région parisienne.

Le présent aanvent a puor finalité de répondre à ces cosicetanncrs etleeeleonnçipxs en rieavlsarnot sur la période concernée les faris d'hébergement des salariés pçntiriaapt aux csosiiommns prévues par la cntioeovnn cvlolcctie du négoce de l'ameublement, puor une durée déterminée, liée à l'augmentation des tirafs des nuitées des hôtels piieranss pnadent les Juex Olqeiymus 2024.

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Avenant n 1 du 15 décembre 2023 à l'accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ile-et-Vilaine

Le BRI Cneosil peemrt à l'épargnant de réaliser un bilan dgital celpomt et d'être accompagné puor ecfeuffer les démarches de cnetricroos et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéficie d'un eiternten aevc un erpext de la raetitre en vue de répondre aux éventuelles ionartgtroiens liées à sa situation.

L'entreprise tnerasmt à Admuni ESR, par le bias du fheicir FRESS, la litse des épargnants ayant accès au BRI Cnesiol deupis luer escpae sécurisé.

Le BRI Cnoseil est facturé à l'acte. L'entreprise puet éventuellement penrdre en caghe ce service. À cet effet, elle diot cmunoeuqimr à Adumni ESR, par le bias du fiheicr FRESS, la litse des épargnants puor lseqls le BRI Cniosel est pirs en cghare par l'entreprise.

Les modalités de fattiuacron snot définies dnas le gdiue trfiaarie des plrciniapes opérations d'épargne sliaralae et d'épargne rteatie des épargnants dilospbnie sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Cet anaenvt miidofe l'article 11 de la cnovtinoen collective, tel qu'il résulte de l'avenant du 15 mai 2018, puor une durée déterminée du 15 jiuun au 15 serbmtpe 2024.

Le dreenir tiert rrelaif à l'hébergement est modifié cmmoee suit, peandnt ctete période :

« ? hébergement, seoln une bsaee fiaifotræe égale à 30,5 fios le mmniiuum garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Losrque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette bsaee ne purroa excéder 200 euros. »

Il n'est pas elxcu qu'en cas de difficultés de déplacements ciclloffes liés aux Juex Olympiques, il siot nécessaire de tienr des réunions à la fios en présentiel et en visioconférence.

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Ces diioopintsss snot aclpibleaps dnas les mêmes cntiodinos aux erspietnres de moins de 50 salariés.

Article - Chapitre III Application

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Le présent aeanvnt est clnocu puor une durée déterminée du 15 jiuun au 15 smeertbpe 2024. Il srea déposé au secrétariat du gfrede du conisel de prud'hommes de Prais et auprès de la dirioectn générale du travail, conformément aux dpitsooinsis des acirtels D. 2231-2 et suantvts du cdoe du travail.

L'extension du présent aeanvnt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dpitionsosis des aetrclis L. 2261-15 et snaituvs du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CNEF,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de cinmefror le flomramise requis, les preitas sraiiintgæes précisent cireatens dopnisoitss de l'accord départemental d'Ile-et-Vilaine du 27 sepbtre 2023 comme siut :

Article Ier - Formalisme auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Le périmètre paragrafe de l'article II « Ortuverus eioletnxenlpecs des dnmechais et juors fériés » de l'accord du 27 sermbepete 2023 est modifié cmoe siut :

« Les ccormemes définis à l'article Ier s'engagent par le présent accord, dnas le rsecept des règles rvtleeeais au vnitoloraat des salariés, à cumuoqeinmr au muaixmm 6 deats d'ouvertures anellneus (dimanches et/ ou juors fériés) puor l'année N + 1 à la DEDTS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la litse définie par les oaniistogrnas signataires, suivante) et par écrit au puls trad le 31 décembre de l'année N : »

La lsite des deinhmcas et juors fériés définie dnas l'accord du 27 sermetbpe 2023 rsete inchangée.

Il est aidms à trite transitoire, puor les orrvteueus sur l'année 2024, que les esnpriteers ont la faculté de déclarer luer litse coihise à la DTDES au puls trad le 15 jivaner 2024.

Le 3e pahraparge du même acrltie II de l'accord est modifié comme siut :

« La déclaration d'ouverture dvrea être adressée au suel cirruoel sunvait : ddets-direction @ ille-et-vilaine. gov. fr »

Il est ajouté dnas le même acrltie II de l'accord, un 4e pgapararhe aisni rédigé :

« Le nobmre mmaxium de dnecmahis faisnat l'objet d'une ourrtveue eptncenexiolle ne derva dnoc pas dépasser le nrbone de six (exemple : etnre 1 et 6 dhmcieans en fonocitn par aruliels du nrmode de jours fériés retenus), le tuot dnas les leimtis des six

otvrruuees aueenllns possibles. »

Dans l'article VI « Entrée en vigueur. Durée. Dépôt » de l'accord, les temres « ? l'Unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DTEERS de Bgatnere » snot remplacés par « ? la DETDS de l'Ille-et-Vilaine ».

L'ensemble des atrues dostiinposis de l'accord départemental du 27 stbmeerpe 2023 reentst inchangées.

Article II - Entrée en vigueur. Durée. Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avnanet à l'accord du 27 sebrempte 2023 est clnocu puor une durée déterminée. Il pnrreda eefft à cmetopr du 1er jvaieyr 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus, comme l'accord qu'il modifie.

Le présent aavnent srea notifié par la délégation Bgertnae de la CENF (Confédération nitlnaoae de l'équipement du foyer) auprès de :

? la DEDTS de l'Ille-et-Vilaine, 3B, avnuée de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
? la drieoictn générale du travail, siverce dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex ;
? et au grffee du cnesoil des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À cpmtoter de sa pirse d'effet, la pitrae la puls dnleigite srssiaia Meuoniser le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de csoarncer les dtiosponsis ci-dessus par un arrêté de ftemurree pirs sur le feemdonnt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Avenant n 3 du 18 janvier 2024 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les pneitearras suaocix raeepplntt que le dsitoispif Pro-A peremt aux salariés de cgenhar de métier ou de profession, ou de bénéficiar d'une prtoomon sicaloe ou pelrsonfeislone par des aointcs de fmoioratn ou par des ancoits pamtrteent de fraie veldiar les auqcs de l'expérience.

Il enrgauoce la mobilité intrnee par la formation, puor des métiers concernés par de fertos mtutainos de l'activité et puor des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dtispiofos pssuie peedrurr de manière efficace, sur rotdaamenmncios de la CPENFP de la branche, les pিরeranteas sioucax ont décidé d'actualiser ce diosspiitf au raergd de son uilltaisotn et des évolutions d'enregistrement au répertoire nnoaatil des cecantiriftios professionnelles, nnomtmaet dnas les dtopoisins de l'article 4 de l'accord ralteif à la rsoeroncvein ou la pootriomn par l'alternance (Pro-A) du 2 ortobce 2019.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

La lstie des crcanteitfois fniarugt à l'article 4 de l'accord realtif à la reociesrnovn ou la piotroomn par l'alternance (Pro-A) du 2 ocobtre 2019, telle que modifiée par aannvet n° 1 et 2 à cet accord, est remplacée par la lsite suintvae à dtae d'extension du présent aevnnat :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier peolanlyvt du commerce
	32208	Bac pro métiers du cmrmcoee et de la vntee opoitrn à atoainmin et gsioten de l'espace commercial
	37098	TP ? Cseilnolr de vente
	35233	Titre prnosoeinsfl aissanstt magenar d'unité marchande
	35354	BUT ? Tncheueiqs de cromleactoiamaissn : mirtkaeng digital, e-business
	35355	BUT ? Tteenhuqcs de clotomaiemraciissn : biesusns international, ahcat et vente
	38362	BTS mmeannaget ciarmocmel opérationnel
	38368	BTS négociation et dgaiisliiotatn de la ritoealn client
	35801	BTS ? Cneoisl et caolrmtiiasecoimn de stunloios techniques
	32291	Titre preiooefnsnsl meaganr d'unité marchande
	35663	Titre gonsaeriinte aosditatriminn des ventes
	36803	Titre pnsreofoisnel employé aitsiaditmnr et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et mernitkag numérique
	36141	Titre giinrotnesae d'unité commerciale
	36534	Titre rabslpensoe de dbostiituirm omnicanale
34138	TP ? Tinhciceen d'après-vente en électroménager et asideuouvil à domicile	

Management/ ranopessble de magasin	29740	Licence pro ccmromee et distribution	
	30086	Licence pro mmeanengt et gostein des organisations	
	38123	Responsable du développement commercial	
	36609	Responsable mretankig et communication	
	37075	Chargé du développement commercial	
	34558	Titre mgaeanr de rayon	
	34809	Titre charge de clientèle	
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité	
	35585	Manager opérationnel d'activités	
	35208	Manager crocimmael et marketing	
	Vente technique	37051	Vendeur aeencgur de cuisine, sllae de bnias et rangement
		36259	Titre soleir moquettiste
34700		Solier (ière)	
Logistique	37894	CAP ceduountcr rieotur de marchandises	
	38302	Bac pro logistique	
	37672	CAP ? Opérateur logistique	
	1852	Titre pfseoninrsol anegt magasinier	
	29992	Licence pro mnamgeanet des pocsrseus logistiques	
	34198	Titre ralbopessne en logistique	
	37080	Titre rlosbesanpe logistique	
	35869	Titre rpaelosnbse opérationnel de la chaîne logistique	
	29989	Licence pro louigtqsie et systèmes d'information	
	29988	Licence pro litsqgioue et pitglaoe des flux	
	35896	Titre rbespnloase des opérations logistiques	
	35390	BUT ? Mneeagmnat de la lqoutgsie et des trpnatsors : mobilité et slppuy cihan connectées	
	35391	BUT ? Mageenmnat de la ltuiosqgie et des tsrnptoars : mobilité et suply cahin durables	
	37277	TP ? Techiiinecn supérieur en méthodes et exipotitolan logistique	
	36237	TP ? Tcehicienn en ltsiqoigie d'entreposage	
	35400	BTS ? Gtiosen des ttaronprss et luoitgsiqe associée	
	35106	Responsable d'affaires cerleamoicms et du développement à l'international	
	36486	Manager supply chain-performance aahct & responsabilité sociétale	
36240	TP ? Tccieiehn supérieur en giesotn de production		
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : ceoitcnpon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	
	37409	Titre cotncepuer dineegsr graphique	
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la siitutastqe (fiche nationale)	
Merchandising	37082	Visuel mrichsedenar retail	
	37798	Responsable vseuil merchandiser	

Technique	32235	BP pirtnee auatcelippr de revêtements
	35196	CAP prnetie aiaeptlucpr de revêtements
	35505	TP pirente aeuptlcaipr de revêtements
	36257	TP preinte en bâtiment
	36598	BM peitrne en bâtiment
	36084	TP prtniee en finitions
	31216	BP craeulrer mosaïste
	35509	TP curalreer chapiste
	35380	CAP crurleear mosaïste
	37120	TP ? Meiuieinsr installateur
	35974	CAP meisenuir installateur
	E-Commerce Chef de peojrt e-commerce	36743
36865		Vendeur ciesonl omnicanal
Restauration	37105	MC5 ? Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence pefislnslnoooree ? Coosaitaermcmiln des ptuodris alimentaires

(1) Critiafonctes éligibles suos réserve qu'elles sineot atceivs au répertoire noaiatnl des cotiaifentcrs psofieloesrnnels en acltppaoin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne coomprte pas de dosiipntsiors spécifiques aux eerrentsiors de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent aevannt est colncu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnrerda eefft à cotmepr de son exiotesnn à irvneneitr dnas les mlieulers délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le tetxe du présent aevannt a été notifié à l'ensemble des oiasnagnoirts siecdnylas représentatives dnas le camhp d'application. Il est établi en seusmmifantf d'exemplaires puor qu'un orignail siot remis à cqahue oatornasigin signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux actleirs D. 2231-2 et sinatvus du cdoe du taarivl psesnuit être effectuées par la ptraiie la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les oitaigsonrnas représentatives sgaeirtnias de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, pveuent daednemr à tuot mmneot sa révision dnas les cotidnions définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

L'accord puet être dénoncé à tuot momnet par les ongintsriaaos sngtaieras aevc un préavis de triors mios dnas les conoidnits prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecpet des dsoiostiinps de l'article L. 2261-7 du cdoe du tviaral retlaif aux modalités de révision d'une conoivnten ou d'un accord. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Accord du 13 juin 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Chapitre Ier Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article I.1 - Principe

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

En tant qu'organismes des dispositifs du référentiel national, le présent accord définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans le cadre du contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conformément à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article I.2 - Désignation et visite : modalités

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Au regard de son haut niveau de qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces dirigeants auront conjointement donné délégation.

Article I.3 - Prise en charge des frais

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Pour toutes visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la fédération patronale et prise en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Chapitre II Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article II.1 - Principe

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

À défaut d'une prise en charge par les pouvoirs publics, la branche s'engage à assurer ce contrôle, à savoir d'assumer elle-même les coûts liés à cette mission.

Le présent accord a pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conformément à l'obtention d'un diplôme. Les conditions de

l'exercice de ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article II.2 - Modalités de désignation

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans la région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pourvoir à l'exercice de ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article II.3 - Prise en charge des frais

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

L'ensemble de ces missions sera administré par la Fédération patronale et prise en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que les missions effectuées aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage à l'obtention d'un diplôme conformément à un métier des secteurs de la branche.

Chapitre III Dispositions d'application

Article III.1 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord s'applique dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article III.2 - Durée

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire effet.

Article III.3 - Publicité. Formalités de dépôt. Révision

En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application.

Il a été déposé au secrétariat du gref de la chambre de commerce et d'industrie de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n 1 du 13 juin 2024 à l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Alimentation du PEI
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 9 de l'accord du 16 novembre 2023, les alinéas 16 et 17 qui prévoient les dispositions suivantes :

« Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dans cette situation, l'entreprise aura le choix dans le cadre des modalités précitées entre 3 options : »

sont abrogés et remplacés par un nouveau alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les modalités précitées l'option retenue entre : »

Dans le même article 9 de l'accord du 16 novembre 2023, au même alinéa, la référence à l'article 9 est remplacée par la référence à l'article 10.

Article 2 - Alimentation du PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, alinéa 8, la phrase :

« À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées par défaut. »

est abrogée et remplacée par la phrase :

« À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées pour moitié par défaut. »

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, les alinéas 11 et 12 qui prévoient :

« Les dotations versées à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes versées à des jours de repos non pris. Les dotations versées au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatoire calculée selon les dispositions de l'accord de CET ;
Les dotations à congés payés ont lieu au-delà de 24 jours ouvrables. »

sont abrogés et remplacés par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les dotations versées à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes versées à des jours de repos non pris ainsi que les dotations à congés payés ont lieu au-delà de 24 jours ouvrables. Les dotations versées au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatoire calculée selon les dispositions de l'accord de CET ; »

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, l'alinéa 29 qui prévoit :

« Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du titulaire de la participation et/ ou de l'intéressement sur la participation immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont affectées selon l'option par défaut définie dans l'article 18. »

est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du titulaire de la participation sur la participation immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont affectées selon l'option par défaut définie dans l'article 19. »

Article 3 - Numérotations
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 20 de l'accord du 16 novembre 2023, la référence à l'article 10 est remplacée par celle de l'article 11.

Dans l'article 25 de l'accord du 16 novembre 2023, les références aux articles 10 et 19 sont remplacées par celles des articles 11 et 20.

Article 4 - Titre 1 du bulletin d'adhésion figurant en annexe 1 de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dispositions du titre 1 du bulletin d'adhésion figurant en annexe 1 de l'accord du 16 novembre 2023 sont abrogées et remplacées par les dispositions figurant en annexe du présent avenant.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il coopère des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sauf réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son agrément plus tardif à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et situées du code du travail sont effectuées par la partie la plus diligente.

Article 8 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

L'accord et son avenant peuvent être dénoncés à tout moment par les signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail aux termes desquels l'engagement de la révision d'un accord collectif est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est esnutie overut à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu à la suite de la lettre de la DGT en date du 31 mai 2024 fiant état dans le cadre de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, d'observations sur certains points de l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale et sur le bulletin d'adhésion prévu en

annexe.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de ces dispositions pour en permettre l'agrément et son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Annexe

1. ? Désignation du dispositif d'épargne concerné par le contrat

1.1. ? Dispositif d'épargne salariale
?? PEI (accord de branche du négoce de l'ameublement).
?? PERCOL-I (accord de branche du négoce de l'ameublement).

1.2. ? Aménagement
?? Calcul de l'abondement par Adnumi ESR. Adnumi ESR se réserve le droit de réserver de façon l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
?? PEI ? Règles prévues par l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application de l'article de l'accord de branche :
?? Opiotn 1 ?? Oitopn 2 ?? Oitopn 3

Pour les autres entreprises :
Abondement de ?? % dans la limite de ??? (plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. annexe éventuel défini par accord d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
?? Paopiritaictn ?? Intéressement ?? Vnmetrees vornoaitles ??
Tnerrfsat CET
?? PERCOL-I ? Règles prévues par l'entreprise

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application de l'article de l'accord de branche :
?? Opotin 1 ?? Oipton 2 ?? Ooiptn 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de ?? % dans la limite de ??? (plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. annexe éventuel défini par accord d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
?? Pctoiptairin ?? Intéressement ?? Ventessmes veolroanits ??
Treaarfsnt CET/ Jours de congés

? Aménagement d'amorçage à l'ouverture du dispositif :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application de l'article de l'accord de branche :
?? Oiotpn 1 ?? Oitopn 2 ?? Oitopn 3

Pour les autres entreprises :
Abondement de ?? % dans la limite de ??? (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. annexe éventuel défini par accord d'entreprise) :

? Aménagement récurrent versé par l'entreprise adhérente (cf. annexe récurrent éventuel prévu par accord d'entreprise) :

Abondement de ?? % dans la limite de ??? (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale)

Périodicité de versement :
?? Annuel (au début de chaque année civile : janvier).
?? Trimestriel (mars, juin, septembre et décembre).

?? Sont aménagés récurrent (dans les entreprises de moins de 50 salariés avec application de l'article de l'accord de branche).

Commission de souscription :
?? Mise en charge par l'entreprise.
?? Mise en charge par le souscripteur.

? Adnumi ESR est le tuteur de gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale et des dispositifs d'épargne retraite.

? L'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte bancaire des parts mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif ces frais sont à la charge de l'entreprise et sont les frais perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives et un élu du présent avenant sera rattaché à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Haute-Garonne par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la Mison du Sud-Ouest.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au gérant du conseil de prud'hommes de Toulouse, 6, rue Antoine-Deville, 31000 Toulouse par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la Mison du Sud-Ouest.

La présente a été notifiée au préfet de la Haute-Garonne à l'effet de constater les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Avenant du 27 septembre 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Haute-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Sud Ouest ; CNEF,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Calendrier des sept dimanches autorisés pour 2025
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour 2025, les dimanches possibles à l'ouverture sont :
? premier dimanche des glaces d'hiver ;
? premier dimanche des glaces d'été ;
? 23 novembre ;
? 30 novembre ;
? 7 décembre ;
? 14 décembre ;
? 21 décembre.

Article 2 - Durée. Début

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter de l'année 2025.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dispositions des articles 3 et 6 de l'accord du 25 septembre 2019 sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement la commission de suivi s'est réunie le 27 septembre 2024.

La DDETS a été invitée à participer à cette réunion.

La commission de suivi a été amenée à discuter du calendrier des possibilités d'ouvertures pour les dimanches de l'année 2025 et a décidé :

TEXTES SALAIRES

Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima ci-après. Cette grille de minima s'applique à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 453
2	1	1 458
	2	1 462
	3	1 467
3	1	1 480
	2	1 500
	3	1 527
4	1	1 564
	2	1 590
	3	1 615
5	1	1 685
	2	1 720
	3	1 808
6	1	1 931
	2	1 993
	3	2 054

Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er

Cette grille s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FNEAM et à compter de son entrée en vigueur dans les délais pour les entreprises non adhérentes dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima ci-après. Cette grille de minima s'applique à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

7	1	2 209
	2	2 548
	3	2 737
8	1	2 897
	2	3 163
9	1	3 706
	2	4 096

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Cette grille de salaires a une portée rétroactive à l'accord du 12 avril 2013. Elle s'applique à compter du 1er mai 2014 pour les adhérents à la FAENM et à compter de son entrée en vigueur dans les délais pour les entreprises non adhérentes dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Si le salaire est supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties conviennent une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en éviter les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent accord sera déposé au secrétariat du gffere du cenosil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les parties au présent accord de salaires conviennent de relever l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Groupe	Niveau	Salaires minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Unique	1 468
2	1	1 473
	2	1 475
	3	1 480
3	1	1 493
	2	1 514
	3	1 541
4	1	1 573
	2	1 600
	3	1 625
5	1	1 695
	2	1 730
	3	1 819
6	1	1 943
	2	2 005
	3	2 066

7	1	2 222
	2	2 563
	3	2 753
8	1	2 914
	2	3 182
9	1	3 728
	2	4 121

Article 2

Cette grille s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Cette grille de salaires annuelle et replace la grille isuse de l'accord du 30 avril 2014. Elle s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FAENM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Cette grille s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FAENM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Si le Smc de base supérieur au salaire minimum conventionnel,

Accord du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de salaires minima mensuels correspond à la durée légale du travail applicable en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1?483
2	1	1?488
	2	1?490
	3	1?495
3	1	1?508
	2	1?529
	3	1?556
4	1	1?589
	2	1?616
	3	1?641

les parties ont initié une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Cette grille s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FEANM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des affaires du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

Cette grille s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FEANM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les parties au présent accord de salaires reconnaissent également l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

5	1	1?712
	2	1?747
	3	1?837
6	1	1?966
	2	2?029
	3	2?091
7	1	2?249
	2	2?594
	3	2?786
8	1	2?949
	2	3?220
9	1	3?773
	2	4?170

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Cette grille de salaires annuelle et replace la grille isuse de l'accord du 16 avril 2015. Elle s'applique à compter du 1er février 2017 pour les adhérents à la FANEM et à compter de son extinction à l'expiration des délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Si le Smc de base supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ont initié une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 502
2	1	1 507
	2	1 509
	3	1 514
3	1	1 528
	2	1 549
	3	1 576
4	1	1 610
	2	1 637
	3	1 662
5	1	1 734
	2	1 770
	3	1 861
6	1	1 992
	2	2 055
	3	2 118
7	1	2 278
	2	2 628
	3	2 822

Avenant du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les parties au présent accord de travail entendent également reconnaître l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

8	1	2 987
	2	3 262
9	1	3 822
	2	4 224

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Cette grille de salaires annuelle reprendra la grille issue de l'accord du 31 janvier 2017. Elle s'applique à compter du 1er mai 2018 pour les adhérents à la FAENM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes etant dans le cadre d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Si le Simc devient supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties poursuivent une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les parties au présent accord de travail entendent également reconnaître l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minimum mensuel (base 151,67 heures)
--------	--------	---

1	Niveau unique	1 529
2	1	1 534
	2	1 536
	3	1 541
3	1	1 556
	2	1 577
	3	1 604
4	1	1 639
	2	1 666
	3	1 692
5	1	1 765
	2	1 802
	3	1 894
6	1	2 028
	2	2 092
	3	2 156
7	1	2 319
	2	2 675
	3	2 873
8	1	3 041
	2	3 321
9	1	3 891
	2	4 300

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Cette grille de salaires annuelle et rattachée à la grille isuse de l'accord du 19 avril 2018. Elle s'applique à compter du 1er juillet 2019 pour les adhérents à la FNEAM et à compter de son anniversaire à l'expiration des meilleurs délais pour les adhérentes non adhérentes entrant dans le champ d'application

Accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, la grille de salaires minima mensuels ci-après a été fixée.

Cette grille de salaires mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 543
2	1	1 548
	2	1 550
	3	1 555
3	1	1 570
	2	1 591
	3	1 618

de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Si le salaire détermine supérieur au salaire conventionnel, les entreprises ouvrent une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations de travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

4	1	1 654
	2	1 681
	3	1 707
5	1	1 781
	2	1 818
	3	1 911
6	1	2 046
	2	2 111
	3	2 175
7	1	2 340
	2	2 699
	3	2 899
8	1	3 068
	2	3 351
9	1	3 926
	2	4 339

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Cette grille de salaires annuelle et rattachée à la grille isuse de l'accord du 24 avril 2019. Elle s'applique à compter du 1er octobre 2020 pour les adhérents à la FNEAM et à compter de son anniversaire à l'expiration des meilleurs délais pour les adhérentes non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les parties s'engagent à rouvrir une négociation relative aux salaires minima dès le mois de janvier.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations de travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord du 24 juin 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale de travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 558
2	1	1 563
	2	1 566
	3	1 571
3	1	1 586
	2	1 607
	3	1 634
4	1	1 671
	2	1 698
	3	1 724
5	1	1 799
	2	1 836
	3	1 930
6	1	2 066
	2	2 132
	3	2 197
7	1	2 363
	2	2 726
	3	2 928
8	1	3 099

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie « Covid-19 », aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur du négoce de l'ameublement sur l'année 2020, a retardé le processus de négociation relative aux salaires conventionnels.

Les parties au présent accord ont toutefois souhaité exprimer leur volonté de faire évoluer les salaires minima avant la fin de l'année 2020 considérant qu'il était aussi urgent de donner un premier signal immédiat en faveur des salariés, dans une période où la recule économique est devenue une priorité.

Elles rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

	2	3 385
9	1	3 965
	2	4 382

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Cette grille de salaires annuelle et récapitule la grille issue de l'accord du 1er septembre 2020. Elle s'applique à compter du 1er août 2021 pour les adhérents à la FANEM et à compter de son extinction à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Si le Simc devanait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties orienteront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations de travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les parties au présent accord de salaires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Accord du 15 novembre 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 592
2	1	1 597
	2	1 600
	3	1 606
3	1	1 621
	2	1 642
	3	1 670
4	1	1 708
	2	1 735
	3	1 762
5	1	1 839
	2	1 876
	3	1 972
6	1	2 111
	2	2 179

Accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM, CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 682
2	1	1 687
	2	1 690
	3	1 696

7	3	2 245
	1	2 415
	2	2 786
8	3	2 992
	1	3 167
9	2	3 459
	1	4 052
9	2	4 478

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cette grille de salaires minima et rappelle la grille issue de l'accord du 24 juin 2021. Elle s'applique à compter du 1er janvier 2022 pour les adhérents à la FAENM et à compter de son entrée en vigueur dans les différents délais pour les adhérents non adhérents entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera déposé au secrétariat du gffere du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties au présent accord de salaires reconnaissent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

3	1	1 711
	2	1 732
	3	1 760
4	1	1 798
	2	1 825
	3	1 852
5	1	1 929
	2	1 966
	3	2 062
6	1	2 201
	2	2 269
	3	2 335
7	1	2 505
	2	2 876
	3	3 082
8	1	3 257
	2	3 549
9	1	4 142
	2	4 568

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Cette grille de salaires antérieure et remplace la grille issue de l'accord du 15 novembre 2021. Elle s'applique à compter du 1er octobre 2022 pour les adhérents à la FENAM et à compter de son dixième anniversaire dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes et dans le cadre d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et

Accord du 19 octobre 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Entre les parties signataires de la convention collective du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires mensuels, ci-après.

Cette grille de salaires mensuels s'applique à la durée légale du travail actuel en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 766
2	1	1 771
	2	1 775
	3	1 781
3	1	1 797
	2	1 819
	3	1 848
4	1	1 888
	2	1 916
	3	1 945
5	1	2 025
	2	2 064
	3	2 165
6	1	2 311
	2	2 382
	3	2 452
7	1	2 630
	2	3 020
	3	3 236
8	1	3 420
	2	3 726

après de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les parties au présent accord de salaires reconnaissent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

9	1	4 349
	2	4 796

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Cette grille de salaires antérieure et remplace la grille issue de l'accord du 19 septembre 2022. Elle s'applique à compter du 1er octobre 2023 pour les adhérents à la FNEAM et à compter de son dixième anniversaire dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes et dans le cadre d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic, les parties conviennent d'une négociation dans les 30 jours suivants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

À l'issue de plusieurs mois de négociation, les parties, pour éviter une situation de blocage qui aurait été préjudiciable aux intérêts des salariés et des entreprises de la branche, au prix de concessions réciproques, ont conclu le présent accord.

Par ailleurs, les parties reconnaissent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFP ; UNSA FCS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels proposée à la durée légale du travail aménagé en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 794
2	1	1 799
	2	1 803
	3	1 809
3	1	1 826
	2	1 848
	3	1 878
4	1	1 918
	2	1 947
	3	1 976
5	1	2 057
	2	2 097
	3	2 200
6	1	2 348
	2	2 420
	3	2 491
7	1	2 672
	2	3 068

	3	3 288
8	1	3 475
	2	3 786
9	1	4 419
	2	4 873

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Cette grille de salaires minima et complétée la grille issue de l'accord du 19 octobre 2023. Elle s'applique à compter du 1er mai 2024 pour les adhérents à la FANEM et à compter de son extinction à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Dans l'hypothèse d'une annulation du Smic, les parties envisagent une négociation dans les 30 jours suivants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la déléguée générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties reconnaissent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 15 juillet 2002

En vigueur non étendu en date du 25 juil. 2002

Considérant que l'extension de la cotisation de sécurité sociale et des cotisations susvisées permet à l'ensemble des salariés de bénéficier de cotisations conventionnelles, notamment en matière de salaires ;

Considérant que les représentants syndicaux et les organisations de salariés ont, conformément à la liberté collective posée à l'article L. 132-4 du code du travail, fixé des règles et des modalités qu'elles ont estimées adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant, en outre, que les textes susvisés ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sous réserve et les exceptions ci-après formulées, Article 1er

Sont donc obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce d'ameublement du 31 mars 1995, telle que modifiée par accord du 20 mars 2001, les dispositions de :

1. La cotisation nationale, à l'exclusion :

- des cotisations : " d'une demi-journée (4 heures) pour chacun des deux parents en matière de congés parentaux ", figurant au deuxième alinéa du paragraphe A de l'article 27 (Maternité et adoption), comme étant compatibles avec les dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;

- de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 34 (Absence pour maladie ou accident) dans la mesure où la disposition qu'elle contient n'affecte pas une obligation non prévue par la loi.

L'article 16 (Modalités électorales) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 17 (Conditions d'embauche) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 du code du travail.

L'article 20 (Modifications du contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation, et de l'article L. 321-1-2 du même code.

Le troisième tiers du deuxième alinéa de l'article 22 (Notion d'ancienneté) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-6 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 27 (Maternité et adoption) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1-1 du

code du travail.

Le paragraphe A de l'article 33 (Travail de nuit, des jours fériés et exception du dimanche) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, et notamment de la disposition d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise concernant l'ensemble des catégories définies à l'article L. 213-4 précité.

Le quatrième alinéa de l'article 34 (Absence pour maladie ou accident) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 35 (Incidence de la maladie sur le contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

Le montant (B) de l'article 36 (Indemnisation) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la médiation et à la procédure conventionnelle.

Le paragraphe a de l'article 38 (Congés exceptionnels pour événements familiaux) est étendu sous réserve de l'application des cotisations combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le paragraphe c de l'article 38 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-8 et L. 122-28-9 du code du travail.

L'article 39-1 (Passage au contrat de sélection) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 41 (Délai de préavis) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

2. L'avenant-cadre à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 (Période d'essai, engagement, préavis réciproque durant la période d'essai) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-3-1 et L. 122-3-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4 (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-7 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du code du travail, s'agissant du travail du dimanche, et des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, s'agissant du travail de nuit, et notamment de la disposition d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise concernant l'ensemble des catégories définies à l'article L. 213-4 précité.

Les paragraphes 6-1 et 6-2 de l'article 6 (Indemnisation du fait de maladie ou d'accident de travail) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord n° 78-49 du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mise en œuvre et à la procédure conventionnelle.

3. L'accord du 17 janvier 2001, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Cet accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Arrêté du 1 août 2002

En vigueur en date du 10 août 2002

L'article 1er de l'arrêté du 15 juillet 2002 susvisé est ainsi complété :

" 4. L'accord du 17 janvier 2001 relatif à la mise en œuvre des

Article 2

L'extension des effets et des dispositions de la convention collective et des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par l'accord et les accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 15 juillet 2002.

emplois, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

5. L'accord du 20 mars 2001 définit le champ d'application de la convention collective susvisée. "

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0276 du 29 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa du chapitre III est étendu sous réserve, d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, et d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'avenant du 15 mai 2018 relatif à la participation et à l'indemnisation des négociateurs de branche, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de la commission paritaire nationale de conciliation, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0167 du 20 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect

des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions

prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/10 et 2019/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0020 du 24 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'accord du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0036 du 12 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles.

L'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5, L. 6113-6 ainsi que de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une habilitation aux registres nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail, du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 et de l'arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

Le premier alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 2 octobre 2019 à l'accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/38 et 2019/47, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 février 2020 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Au 5e alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2019 les termes : « Le premier alinéa de l'article 4 » sont remplacés par les termes : « Le premier alinéa de l'article 5 ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, l'opérateur de compétences peut recouvrer la contribution conventionnelle de dialogue social sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0237 du 29 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C, à la convention collective du négoce d'ameublement.

L'article 33 C de la convention collective susvisée tel qu'il résulte de l'avenant du 17 mars 2016 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jours fériés chômés telle qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 8 correspondant à l'expression : « d'en tirer profit pour justifier une recherche d'emploi, une formation ou une évolution de carrière. » est exclu de l'extension au motif qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6313-4 du code du travail.

L'avant dernier paragraphe de l'article 8 correspondant à l'expression : « , dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du Code du travail » est exclu de l'extension, les articles du code du travail relatifs au congé de bilan de compétences ayant été abrogés par la loi du 5 septembre 2018.

Le premier alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

- l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée

Les termes : « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. » mentionnés à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. Les termes : « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. » mentionnés à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Les certifications professionnelles suivantes visées à l'article 4 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Licence Professionnelle- Commerce Responsable Univers de Consommation ;
- Titre RNCP- Chef de magasin ;
- Titre RNCP- Responsable commercial et marketing ;
- Titre- Développeur marketing et commercial ;
- Titre RNCP- Responsable en développement marketing et vente ;
- RNCP- Responsable opérationnel d'unité ;
- Titre RNCP- Poseur - agenceur de cuisines et salles de bains ;
- Licence Professionnelle- Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique ;
- Titre RNCP- Responsable en logistique de distribution ;
- Titre Pro-Logisticien transport international.

Les mots : « d'évaluation, d'accompagnement et » mentionnés à l'article 5 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

L'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0019 du 22 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/42,

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord d'intéressement du 14 novembre 2017, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord de participation du 11 octobre 2017, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 de l'avenant à l'accord de participation du 11 octobre 2017 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-2 et L. 3323-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 10 du 1er septembre 2020 à l'accord de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0220 du 21 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 6.1 de l'annexe est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 et de sa conformité aux stipulations de l'article 8 du présent accord qui prévoit que « les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois ».

Au premier alinéa de l'article 13, les termes « prendra effet à compter du premier jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et de l'article 1er du code civil

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé est publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé est publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0034 du 10 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle de vendeur(se) conseil en équipement du foyer, sous réserve du strict respect de l'article 1er relatif au champ d'application de ladite convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 telle qu'étendue par arrêté du 15 juillet 2002.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet