

*L'amendement de notre convention collective de branche a été étendu par arrêté du 10 mai 2004 paru au J.O. du 19 mai 2004. Cette extension a été prononcée , sous certaines exclusions ou précisions rédigées en fonction du Code du Travail ou en raison de l'entrée en vigueur des décrets d'application de textes législatifs intervenus depuis la rédaction de nos amendements signés le 19 mai 2003.*

*Les corrections imposées par l'arrêté d'extension qui rend cet **avenant obligatoirement applicable dans toutes les entreprises de la branche** sont indiquées en italiques et en bleu après chaque article du texte.*

*La législation en matière sociale étant l'objet de nombreuses décisions réglementaires en plus des lois, nous vous rappelons que **la loi et ses décrets d'application transcrits dans le code du travail ont toujours priorité** sur les accords de branche et la convention collective pour les dispositions plus favorables qu'ils pourraient contenir.*

## SOMMAIRE

### **I OBJET ET DURÉE**

- Champ d'application (art 1) .....page 3
- Information (art 2)..... page 3
- Durée (art 3) ..... page 3

### **II REPRESENTATION DU PERSONNEL**

- Section syndicale d'entreprise (art 4).....page 4
- Salariés mandatés (art 5) ..... page 4
- Délégués du personnel (art 6) ..... page 5
- Comité d'entreprise (art 7) ..... page 5

### **III APPRENTISSAGE**

- Apprentissage (art 8) ..... page 5

### **IV EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL**

- Information du salarié (art.9)..... page 5
- Visite médicale d'embauche (art.10)..... page 5
- Contrat de travail (art 11) ..... page 5
- Période d'essai (art 12) ..... page 6

### **V SALAIRE**

- Bulletin de paie (art 13) ..... page 6
- Changements temporaires d'emploi (art 14) ..... page 6
- Classification des emplois (art 15) ..... page 6
- Ancienneté (art 16) ..... page 7
- Garantie d'ancienneté (art 17) ..... page 7

### **VI DUREE DU TRAVAIL**

- Heures supplémentaires (art 18) ..... page 7-8
- Dimanches et jours fériés (art 19)..... page 8

### **VII CONGÉS PAYÉS**

- Durée des congés payés (art 20) ..... page 8
- Période des congés (art 21) ..... page 9
- Congés exceptionnels (art 22) .....page 9-10

**VIII RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Délai congé (art 23) ..... page 10
- Recherche d'emploi (art 24) ..... page 10-11
- Licenciements collectifs (art 25)..... page 11
- Licenciement économique (art 26) ..... page 11
- Indemnité de licenciement (art 27) ..... page 11-12
- Clause de non concurrence (art.28)..... page 12
- Contrat à durée déterminée (art 29) ..... page 12-13

**IX RETRAITE**

- Mise à la retraite du salarié (art 30) ..... page 13
- Départ en retraite à l'initiative du salarié (art 31)..... page 13

**X SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Maladie : garantie d'emploi (art 32) ..... page 14
- Maladie : indemnisation complémentaire (art 33) ..... page 14
- Accidents du travail (art 34) ..... page 14-15

**XI MATERNITÉ**

- Conditions d'emploi (art 35) ..... page 15-16
- Indemnisation complémentaire (art 36) ..... page 16

**XII FORMATION PROFESSIONNELLE**

- La formation professionnelle dans l'entreprise (art 37)..... page 16
- OPCA Intergros (art 38- 38 nouveau)..... page 17
- Capital temps de formation (art 39)..... page 18
- La Professionnalisation (art 39 nouveau)..... page 18-19
- Validation des acquis professionnels (art.40)..... page 20
- Autres dispositifs de la formation professionnelle (art 40 nouv)page 20-23

**XIII DISPOSITIONS DIVERSES**

- Égalité professionnelle (art 41)..... page 23
- Promotion (art 42) ..... page 23
- Hygiène et sécurité (art 43) ..... page 23-24
- Règlement Intérieur (art 44)..... page 25
- Conciliation (art 45) ..... page 25
- Avenants (art 46)..... page 25
- Avantages acquis (art 47)..... page 25

**Avenant n° 1** - Classification des emplois dans le commerce gros de tissus, tapis et linge de maison.

**Avenant n° 2** - Application de la classification des emplois dans le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison.

**Avenant n° 3** - à l'accord de branche cadre du 15 décembre 1993 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (N° 3047)

**Avenant n° 4** – à la convention collective du 15 décembre 1993 conclu dans le champ de l'avenant du 19 mai 2003 étendu de la CC du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047 modifiant l'accord de branche du 18 octobre 1995 étendu sur la Formation professionnelle.

**Avenant n° 5** – à la convention collective du commerce de gros des tissus tapis et linge de maison modifiant l'accord de branche étendu du 18.10.195 sur la « Formation professionnelle et ses avenants ».

## **I - OBJET ET DUREE**

### **ARTICLE PREMIER : Champ d'application**

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

- **51.41.11 Vente en gros de textiles pour l'habillement**
- **51.41.12 Vente en gros d'autres articles textiles, dont tissus d'ameublement, rideaux et voilages**
- **51.41.14 Vente en gros de linge de maison**
- **51.47.14 Vente en gros de tapis, moquettes et autres revêtements de sols**

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

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

La présente convention s'applique aux seuls voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel défini à l'article L 751 du Livre 7 Titre V du Code du Travail et/ou de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 applicable aux représentants de commerce.

### **ARTICLE 2 : Information**

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

Le texte des conventions et des modifications apportées à celle-ci doivent être communiqués au Comité d'Entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, conformément aux articles L 135-7 et 135-8 du Code du Travail.

### **ARTICLE 3 : Durée**

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

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

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

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

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

## **II - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 4 : Section syndicale d'entreprise**

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

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

### **ARTICLE 5 : Salariés mandatés**

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

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

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

#### ➤ Frais de repas :

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

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

#### ➤ Frais de déplacement :

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

1. Pour les délégués de province en deçà de 500 kms :
  - billet SNCF aller et retour en 2<sup>ème</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles.
2. Pour les délégués de province au-delà de 500 kms :
  - soit billet SNCF aller et retour en 2<sup>ème</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG, par délégué ou couchette aller et retour en 2<sup>ème</sup> classe par délégué,
  - soit billet en TGV aller et retour en 2<sup>ème</sup> classe par délégué,
  - soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque trimestre civil à la demande de l'organisation syndicale. Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux.

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

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

**ARTICLE 6 : Délégués du personnel**

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

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

**ARTICLE 7 : Comité d'entreprise**

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

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

*La contribution au financement des œuvres sociales du CE ne doivent pas être inférieures aux sommes affectées annuellement aux œuvres sociales au cours des 3 années précédentes.*

**III - APPRENTISSAGE****ARTICLE 8 : Apprentissage**

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

**IV - EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL****ARTICLE 9 : Information du salarié**

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

**ARTICLE 10 : Visite médicale d'embauche**

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

**ARTICLE 11 : Contrat de travail**

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

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

- en faire la déclaration à l'employeur
- produire toutes pièces relatives à sa nouvelle situation

*Pour les contrats en CDD, applique l'art. L.122-3-1 et en particulier y porter la durée ou, si pas définie, la durée minimum du contrat.*

**ARTICLE 12 : Période d'essai**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est d'un mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.  
*Pour les contrats en CDD, appliquer l'art. L. 122-3-2 avec le régime particulier des contrats de moins de six mois.*

**V - SALAIRE****ARTICLE 13 : Bulletin de paie**

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

**ARTICLE 14 : Changements temporaires d'emploi**

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

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

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

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

**ARTICLE 15 : Classification des emplois**

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

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

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

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

**ARTICLE 16 : Ancienneté**

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

**ARTICLE 17 : Garantie d'ancienneté**

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

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

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

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

**VI - DURÉE DU TRAVAIL****ARTICLE 18 : Heures supplémentaires**

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est admis que la semaine civile commence le Dimanche à 0h, pour se terminer le Samedi à 24h.

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

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

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

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

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

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

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

Ces majorations, dont les taux sont définis par la loi, peuvent être remplacées par un repos compensateur, dans les conditions prévues à l'article L 212-5 du Code du Travail. Elles donnent droit par ailleurs à un repos compensateur obligatoire dans les conditions prévues à l'article L 212-5.1 du Code du Travail . Ces repos compensateurs peuvent également être apportés à un compte épargne temps dans les conditions fixées par l'avenant n°1 à l'accord de branche du 18 septembre 2000 sur l'Aménagement Réduction du Temps de Travail .

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

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

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

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

#### **ARTICLE 19 : Dimanches et jours fériés**

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

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

### **VII - CONGES PAYES**

#### **ARTICLE 20 : Durée des congés payés**

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

- 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

### **ARTICLE 21 : Période des congés**

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

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

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 22 : Congés exceptionnels**

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

- Mariage du salarié porté, après un an de présence à :	4 jours ouvrés 1 semaine
- Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
- Mariage d'un ascendant	1 jour ouvré
- Naissance d' un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant, en vue de son adoption	3 jours ouvrés
- Première Communion d'un enfant	1 jour ouvré
- Maladie d'un enfant	1 jour ouvré ou 2 demi-journées par an

- Décès du conjoint ou d'un enfant 3 jours ouvrés  
*(tenir compte de la loi du 15.11.1999 instituant le PACS)*
- Décès d'un ascendant, d'un descendant,  
d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ouvré  
  *. déplacement supérieur à 300 kms* 2 jours ouvrés
- Déménagement du salarié 1 jour ouvré  
*(1 fois par an maximum)*
- Rentrée des classes :  
*(père ou mère de famille, après un an de  
présence, à l'occasion de la rentrée des  
classes de leurs enfants âgés de moins  
de sept ans)* 1 jour ouvré
- Journée d'appel de préparation à la défense 1 jour ouvré

## **VIII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 23 : Délai-congé**

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

#### **a) Pour les employés**

- 15 jours de délai réciproque, si l'employé a plus d'un mois et moins de trois mois de présence,
- 1 mois de délai réciproque , si l'employé a plus de trois mois de présence,
- 2 mois si l'employé a plus de deux ans de présence, s'il s'agit d'un licenciement et  
1 mois s'il s'agit d'une démission

#### **b) Pour les agents de maîtrise**

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

#### **c) Pour les cadres**

- 3 mois de délai réciproque

### **ARTICLE 24 : Recherche d'emploi**

Qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire du salarié et, sauf cas de faute grave, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures, pendant la durée du préavis, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié. D'un commun accord ces heures pourront être groupées.

Le salarié licencié qui, au cours de la période du délai-congé, trouve un nouvel emploi, peut occuper cet emploi, sans être obligé d'accomplir intégralement la période du délai-congé, à la condition d'aviser son employeur une semaine au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé d'un mois, deux semaines à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de deux mois et trois semaines au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de trois mois.

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

#### **ARTICLE 25 : Licenciements collectifs**

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

*En application de l'art. L.321-1-1 remplacer la « situation de famille » par « les caractéristiques sociales rendant la réinsertion du salarié particulièrement difficile ».*

#### **ARTICLE 26 : Licenciement économique**

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

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

*En application du texte actuel de l'art. L.321-13 le délai de demande de priorité de réengagement est de un an au lieu des quatre mois prévus par la convention.*

#### **ARTICLE 27 : Indemnité de licenciement**

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

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

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

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

En ce qui concerne les cadres, l'indemnité calculée sur ces bases est majorée d'un tiers, sans que cette majoration puisse porter l'indemnité de licenciement à un montant supérieur à huit fois le salaire mensuel moyen. Pour l'application de cette majoration, est prise seulement en considération l'ancienneté acquise par l'intéressé en tant que cadre si celle-ci est inférieure à trois ans.

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

*L'arrêté fait référence à l'application des art L.122-9 et R.122-2 qui traitent de ce sujet. L'application des pourcentages légaux de calculs des indemnités laissent une marge normalement suffisante au calcul des indemnités conventionnelles limitées à 6 mois. Les autres dispositions sont conformes au Code du Travail et, de toutes façons, la dernière phrase de l'article fait référence à l'application minimale des indemnités légales.*

#### **ARTICLE 28 : Clause de non concurrence**

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

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

- la connaissance de la composition, du mode de production et/ou d'études de stylisme en cours pour des produits spécifiques de l'entreprise,
- les relations avec des sources d'approvisionnement apportant un avantage commercial ou technique à l'entreprise,
- une zone d'implantation de clientèle ou des fournisseurs spécifiques de l'entreprise dont la connaissance a été soit acquise par le salarié directement de l'entreprise, soit créée par le salarié avec le concours ou l'appui de l'entreprise dans le cadre d'une activité de vente ou d'achat des produits ;

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 29 : Contrat à durée déterminée**

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

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

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

*Les dispositions de la convention sont conformes à l'art. 122-3-4 dont le respect est imposé par l'arrêté d'extension.*

## **IX - RETRAITE**

### **ARTICLE 30 : Mise à la retraite du salarié**

Lorsqu'un salarié, passé l'âge de 60 ans, remplit les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut mettre fin au contrat de ce salarié et doit l'en informer 4 mois avant la date de cessation du contrat.

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

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

*L'exigence de respect de l'art. L.122-14-13 3<sup>ème</sup> alinéa renvoie à l'art. R.122-3-4 qui fait référence à l'âge de la retraite porté par une loi de 2003 à 65 ans.*

### **ARTICLE 31 : Départ en retraite à l'initiative du salarié**

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

#### **Pour les employés et les agents de maîtrise**

- ½ mois de salaire après 10 ans de présence
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans de présence
- 3 mois de salaire après 30 ans de présence

#### **Pour les cadres**

- ½ mois de salaire après 10 ans de présence
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans de présence
- 4 mois de salaire après 30 ans de présence

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

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

## **X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 32 : Maladie – garantie d'emploi**

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

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

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

- 1 mois s'il a au moins un an de présence
- 2 mois s'il a au moins trois ans de présence
- 3 mois s'il a au moins six ans de présence
- 4 mois s'il a au moins dix ans de présence

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

### **ARTICLE 33 : Maladie – indemnisation complémentaire**

A partir du troisième jour ouvrable d'absence due aux causes visées à l'article 32, les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent au total :

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 34 : Accidents du travail**

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

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

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

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

## **XI - MATERNITE**

### **ARTICLE 35 : Conditions d'emploi**

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

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

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

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

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

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

- III. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant la période légale prévue par l'article L 122.25.2 du Code du Travail.

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

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption : cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

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

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

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

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

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

- V. La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe III ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe IV ci-dessus.
- VI. La ou le salarié, en vue d'élever son enfant, bénéficie de toutes les dispositions prévues par les articles L 122 – 28 à 122 – 28 – 7 du Code du Travail.
- VII. Conformément à l'article L 122 – 32 du Code du Travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

*L'art. L.122-25-1-2 prévoit en outre la suspension du contrat en cas d'impossibilité constatée d'adapter l'emploi ou le poste de travail de la salariée enceinte à son état pathologique.*

### **ARTICLE 36 : Indemnisation complémentaire**

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

## **XII - FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 37 : La formation professionnelle dans l'entreprise**

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

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

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

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

**ARTICLE 38 : OPCA INTERGROS** Supprimé**Article 38 nouveau : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ**

Désignation et fonctionnement d' Intergros comme organisme paritaire collecteur :

**✓ Article 38-1\_ OPCA INTERGROS**

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé INTERGROS .

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

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

- de la dotation mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés
- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés

**✓ Article 38-2 Versement des contributions des entreprises employant moins de dix salariés**

Ces entreprises versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0.40% de la masse salariale annuelle brute à compter du 01/01/2004, répartie à hauteur de :
  - 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
  - 0.25% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur .
  
- 0.55% à compter du 01/01/2005, répartie à hauteur de :
  - 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
  - 0.40% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 euros par entreprise.

**✓ Article 38-3 Contribution obligatoire des entreprises employant dix salariés et plus au titre de la Professionnalisation**

Les entreprises de dix salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur

**ARTICLE 39 : Capital temps de formation** Supprimé**Article 39 nouveau : La Professionnalisation**

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

**✓ Article 39-1 Le contrat de professionnalisation**

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

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

**39-1.1 Publics**

Le contrat de professionnalisation est ouvert

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

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

**39-1.2 Nature et durée**

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

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle .

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

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

### 39-1.3 Rémunération

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

Ce salaire ne peut être inférieur :

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

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,

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

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

### 39-1.4 Forfaits horaires de prise en charge

Toute action visant un CQP ( Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergrors sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

#### ✓ Article 39-2 : La période de professionnalisation

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

### 39-2.1 Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise

### 39-2.2 Objectifs

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

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison,
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la Loi n°71-577 du 16/7/71 d'orientation sur l'enseignement technologique ( article L 900-3 du code du trav.)
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

### **39-2.3 Forfaits horaires de prise en charge**

Toute action visant un CQP ( Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

#### **✓ Article 39-3 Tutorat**

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

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

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

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

### **ARTICLE 40 : Validation des acquis professionnels**

Article supprimé et remplacé par l'article 40-3 nouveau V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience).

### **Article 40 nouveau Autres dispositifs de la formation professionnelle**

#### **✓ Article 40-1 Droit Individuel à la Formation (DIF)**

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

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

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

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

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

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

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

#### ✓ Article 40-2 Bilan de Compétences

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

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

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de quarante cinq ans et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE .

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

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

#### ✓ Article 40-3 V A E (Validation des Acquis de l'Expérience)

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

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

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

#### ✓ Article 40-4 Transmission des compétences

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

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

#### ✓ Article 40-5 Entretien Professionnel

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

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

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

#### ✓ Article 40-6 Passeport Formation

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

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

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

#### ✓ Article 40-7 Égalité Hommes Femmes

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

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

#### ✓ Article 40-8 Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

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

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

#### ✓ Article 40-9 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

##### 40-9.1 Désignation

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

#### **40-9.2 Missions**

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

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

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers « prioritaires »

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP .

#### **40-9.3 Comité de pilotage de la branche**

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

### **XIII - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **ARTICLE 41 : Égalité professionnelle**

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

#### **ARTICLE 42 : Promotion**

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

#### **ARTICLE 43 : Hygiène et sécurité**

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises seront assurées, conformément aux dispositions du Livre II, titre 3 du Code du Travail.

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

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

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

### 1) **Bénéficiaires :**

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

### 2) **Nature de la formation :**

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

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

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

### 3) **Conditions d'exercice du droit au stage de la formation :**

#### a) Durée du stage de formation :

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

#### b) Demande de stage de formation :

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

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

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

- ✓ Etablissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans.
- ✓ Etablissements de 120 salariés et plus : 5 jours de formation au total par an.

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

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

### 4) **Organismes chargés d'assurer la formation :**

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

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

### 5) **Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation :**

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

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

- ✓ Frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- ✓ Frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 Août 1966 ;
- ✓ Rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demi le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers Prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de 2<sup>ème</sup> demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

#### **ARTICLE 44 : Règlement intérieur**

Lorsqu'un règlement intérieur est établi dans les entreprises, il doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L 122-36 du Code du Travail et pour les matières relevant de sa compétence aux délégués du C.H.S.C.T.

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

#### **ARTICLE 45 : Conciliation**

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

#### **ARTICLE 46 : Avenants**

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

#### **ARTICLE 47 : Avantages acquis**

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

#### **ARTICLE 48 : Dépôt légal**

Le dépôt de la présente convention, de ses annexes et avenants, est effectué en 5 exemplaires signés des parties auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Les déclarations de dénonciation et révision sont déposées, selon les mêmes modalités, conformément aux articles R 132-1 et L 132-10 du Code du Travail.

**ARTICLE 49 : Adhésions postérieures**

Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, peuvent adhérer à la présente convention, toute organisation syndicale reconnue représentative à l'échelon national ou toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable, après notification aux signataires de la convention, et après avoir fait l'objet du dépôt prévu à l'article L 132-10 du Code du Travail.

**ARTICLE 50 : Extension**

Conformément aux articles L 133-8 et L 133-10 du Code du Travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.

Fait à Paris, le 19 mai 2003

FENNTISS

CFTC/CSFV

CGT Fédération des personnels  
du commerce de la distribution  
et des services

C.G.T.F.O.

Fédération des services  
CFDT

FNECS-CFE/CGC

**AVENANT N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 15 DECEMBRE 1993****CLASSIFICATION DES EMPLOIS****DANS LE COMMERCE DE GROS DE TISSUS ET TAPIS ET LINGE DE MAISON****❖ EMPLOYES****POSTES REPERES****NIVEAU I**

Les emplois du Niveau I comportent l'exécution de tâches simples ou répétitives n'exigeant aucune formation particulière.

- Employé de magasin
- Manutentionnaire
- Emballeur

**ECHELON 1**

Emplois qui ne nécessitent qu'une adaptation de courte durée.

**ECHELON 2**

Emplois qui nécessitent un minimum de connaissances acquises par 6 mois de pratique dans le poste.

**NIVEAU II**

Les emplois du Niveau II comportent l'exécution de tâches impliquant un niveau de connaissances simples, éventuellement techniques, demandant une formation de base.  
L'autonomie d'exécution est faible.

- Chauffeur Livreur
- Cariste
- Coupeur Echantillonneur
- Employé de télécommunications
- Opérateur de saisie

Les connaissances requises sont un C.A.P., un diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

**Echelon 1**

Début dans la fonction dans l'entreprise.

**Echelon 2**

Après un an d'expérience professionnelle à l'échelon I dans l'entreprise.  
Des stages de formation adaptée peuvent permettre de réduire cette durée.

**NIVEAU III**

Les emplois du Niveau III comportent l'exécution de tâches complexes exigeant la mise en œuvre de connaissances étendues, éventuellement techniques.

L'autonomie est limitée à l'exécution des tâches. Ce niveau comporte la responsabilité du travail effectué et des produits manipulés.

Les connaissances requises sont un B.E.P., un diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

- Coupeur vérificateur
- Vendeur
- Aide-Comptable

### **Echelon 1**

Début dans la fonction dans l'entreprise.

### **Echelon 2**

Après 2 ans de pratique à l'échelon I dans l'entreprise. Des stages de formation adaptée peuvent permettre de réduire cette durée.

## **NIVEAU IV**

Les emplois du Niveau IV comportent l'exécution de tâches exigeant la mise en œuvre de connaissances approfondies, complétées par une expérience professionnelle, éventuellement technique.

- Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables

Ces postes impliquent la responsabilité totale d'exécution et la prise d'initiatives, dans le cadre des directives d'un supérieur hiérarchique. Les connaissances requises sont un BAC, BAC technique ou diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

### **Echelon 1**

Début dans la fonction dans l'entreprise

### **Echelon 2**

Après 3 ans de pratique à l'échelon I dans l'entreprise.

## ❖ **AGENTS DE MAITRISE**

## **NIVEAU I**

Les fonctions d'agent de maîtrise du Niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectuées par une équipe.

Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.

Les connaissances requises sont un B.T.S. ou diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

- Chef de coupe
- Chef de service échantillonnage
- Comptable
- Attaché commercial
- Assistante de direction

### **Echelon 1**

Début dans la fonction dans l'entreprise.

### **Echelon 2**

Après 2 ans de pratique à l'échelon I dans l'entreprise.

## **NIVEAU II**

Les fonctions d'agent de maîtrise de Niveau II comportent les compétences du Niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe.

Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.

- Chef de dépôt
- Chef comptable

### **Echelon 1**

Début dans la fonction dans l'entreprise.

### **Echelon 2**

Après 3 ans de pratique à l'Echelon I dans l'entreprise.

## ❖ **CADRES**

### **NIVEAU I**

Dans le cadre des orientations générales

déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre de Niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

Niveau de connaissances BAC + 4 ou diplôme équivalent, ou expérience professionnelle équivalente.

### **Echelon 1**

La fonction implique, par délégation permanente de l'employeur, la responsabilité du travail et de la discipline des salariés, d'une position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en oeuvre une autonomie et une formation spécialisée.

### **Echelon 2**

Après 5 ans d'ancienneté à l'échelon I dans l'entreprise.

## **NIVEAU II**

L'activité, à ce niveau, comporte l'autorisation d'engager l'entreprise, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.

- Responsable de service :  
logistique, achat, comptable  
administratif et commercial,  
informatique, personnel

### **Echelon 1**

Niveau de connaissances au moins égales à celles du niveau précédent ou expérience professionnelle équivalente.

### **Echelon 2**

Après 5 ans d'ancienneté à l'échelon I dans l'entreprise.

## **NIVEAU III**

L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.

L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.

- Directeur d'exploitation  
- Directeur des services  
comptables et/ou administratifs  
- Directeur des Relations Humaines

## **NIVEAU IV**

Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

- Directeur Général

F E C CGT-FO

C.G.T.

C.F.D.T.

FECTAM/C.F.T.C.

FENNTISS

FNECS/C.F.E – CGC

Fait à Paris, le 15 décembre 1993

**AVENANT N° 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 15.12.93**  
**POUR L' APPLICATION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**  
**DANS LE COMMERCE DE GROS DE TISSUS,**  
**TAPIS ET LINGE DE MAISON**

**TITRE 1**

**MISE EN APPLICATION**

La mise en œuvre de l'accord sur la classification comporte :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classification dans les entreprises ;
- d'autre part, une période probatoire, plus longue, au cours de laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un Comité paritaire spécifique, situé au niveau de la Fédération.

**DELAI D'APPLICATION**

A partir de la réception de l'accord (conventionnellement 30 jours après la signature), les employeurs doivent, dans un délai de 9 mois :

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification, telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel.

Les difficultés de classement d'un poste n'ayant pas trouvé de solution peuvent être portées par l'une ou l'autre partie devant le Comité paritaire spécifique.

- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 9 mois, compte tenu, le cas échéant, de l'avis du Comité paritaire spécifique.

Les recours en instance à cette date devant ce comité ne modifient pas ce délai, mais il peut y avoir reclassement ultérieur avec effet rétroactif.

Le classement effectif est notifié à chaque salarié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le niveau et l'échelon.

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux emplois, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification. Le reclassement ne peut entraîner diminution de la rémunération réelle.

**PERIODE PROBATOIRE**

Le but de la période probatoire est de permettre l'examen accéléré des difficultés d'application et l'étude des réaménagements qui pourraient être nécessaires pour une application de l'accord plus facile.

La période probatoire commence en même temps que le délai d'application. Sa durée est fixée à 9 mois, éventuellement prolongeable de 3 mois par le Comité paritaire spécifique.

**COMITE PARITAIRE SPECIFIQUE**

Le Comité paritaire spécifique est constitué de :

- Deux membres (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés.
- Un nombre équivalent de membres titulaires et suppléants pour l'ensemble des organisations patronales.

La participation des délégués des organisations de salariés aux réunions du Comité paritaire est régie par les mêmes dispositions que celles énoncées par l'article 5 des clauses générales de la convention collective.

Au rythme d'une réunion mensuelle permettant le groupement des dossiers, le Comité paritaire spécifique donne son avis à la majorité des membres présents ou représentés. Le procès-verbal dressé et signé séance tenante est adressé aussitôt aux parties concernées. Par ailleurs, le Comité paritaire spécifique examine s'il y a lieu d'apporter certains aménagements aux termes de l'accord.

A l'issue de la période probatoire, il remet ses conclusions à la commission paritaire, qui se réunit pour établir le texte définitif de l'avenant à l'accord initial.

### **POSTERIEUREMENT A LA PERIODE PROBATOIRE**

Ultérieurement, les difficultés qui pourraient apparaître seraient présentées devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective (article 41 des clauses générales).

La liste des emplois-repères est réexaminée dans le cadre des révisions quinquennales des classifications et plus souvent si nécessaire.

### **DATE D'APPLICATION**

Pour harmoniser les dates d'application de l'accord, compte tenu des délais de mise en place fixés ci-dessus et des diverses contraintes de temps, il est convenu que :

- la nouvelle classification prend effet à la date du 1<sup>er</sup> septembre 1994. Toutefois, les entreprises qui ne pourraient en assurer pour cette date la mise en place disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 15 octobre 1994.
- A la date du changement de système dans l'entreprise, les primes d'ancienneté sont intégrées dans le salaire réel pour leur montant à cette date, compte tenu s'il y a lieu de l'anticipation de trois mois pour les changements de tranche prévus au titre II.
- La période probatoire visée au titre I commence le 15 janvier 1994.

## **TITRE 2**

### **MISE EN PLACE DE LA GARANTIE D'ANCIENNETE**

La garantie d'ancienneté est mise en place, en même temps que la classification, selon le calendrier d'application défini. A la date d'application dans l'entreprise, les salariés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté voient celle-ci intégrée dans leur salaire réel de base qui est majoré d'autant.

Le nouveau salaire réel de base, ainsi déterminé, figure tel quel sur le bulletin de salaire déterminant la valeur du taux horaire.

De façon à éviter les effets de seuil pour les salariés qui se trouveraient à cette date à moins de trois mois d'un changement de tranche de barème de prime d'ancienneté, la prime d'ancienneté intégrée est celle de la tranche supérieure.

F.E.C. C.G.T. –F.O.

C.G.T.

C.F.D.T.

FECTAM/C.F.T.C.

FENNTISS

F.N.E.C.S./C.F.E. -CGC

Fait à Paris, le 15 décembre 1993

**ACCORD DE BRANCHE CADRE RELATIF AUX OBJECTIFS DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE ET PORTANT ADHESION  
A INTERGROS DES ENTREPRISES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE  
LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU COMMERCE DE GROS DES TISSUS, TAPIS ET LINGE DE MAISON**

- Considérant les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992,
- considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle,
- considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991,
- considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
- considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS,
- considérant l'arrêté du 22 mars 1995 portant agrément d'INTERGROS comme Organisme Collecteur Paritaire des contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle au titre des articles L961-9 et L952-1 du Code du Travail et 30 de la Loi de Finances pour 1995.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

### **ARTICLE 1 : Adhésion à INTERGROS**

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé "INTERGROS".

### **ARTICLE 2 : Champ d'application**

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de Gros des Tissus, Tapis et Linge de Maison ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en terme d'activité économique est le suivant :

CODE APE **5805** : COMMERCE DE GROS DES TEXTILES  
REPRIS AU CODE NAF **514A** COMMERCE DE GROS DES TEXTILES  
ET **514S** AUTRES COMMERCES DE GROS DE BIENS DE CONSOMMATION (PARTIEL)

### **ARTICLE 3 : Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés,
- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

**ARTICLE 4 : Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés**

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de **0,15 %** des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 Francs par entreprise.

**ARTICLE 5 : Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés**

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L951-1 au Code du Travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

L'entreprise qui en fait la demande, obtient, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

**ARTICLE 6 : Du capital de temps de formation**

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,05 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

**ARTICLE 7 : Du développement de l'apprentissage**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs Centres de Formations d'Apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'INTERGROS.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à INTERGROS, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les fonds collectés par INTERGROS, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'INTERGROS, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis.

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations, présentera aux instances compétentes d'INTERGROS des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

**ARTICLE 8 :**

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

**ARTICLE 9 :**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L-132-10 du Code du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

F.E.C. C.G.T.-F.O.

C.G.T.

C.F.D.T.

FECTAM/C.F.T.C.

FENNTISS

F.N.E.C.S./CFE.CGC

Fait à Paris, 5 juillet 1995

**AVENANT N° 3 A L' ACCORD DE BRANCHE CADRE DU 15 DECEMBRE 1993 RELATIF AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PORTANT ADHESION A INTERGROS DES ENTREPRISES RELEVANT DU CHAMP D' APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE DE GROS DES TISSUS TAPIS ET LINGE DE MAISON (n° 3047)**

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 6 de l'accord de branche cadre du 15 décembre 1993 et créent un nouvel article 6 bis.

**ARTICLE 6 : Du capital de temps de formation****Article 6-1 : Objet**

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en œuvre du capital de temps de formation.

**Article 6-2 : Publics prioritaires**

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel,
- Les employés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective,
- Les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale,
- Les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années,
- Les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

**Article 6-3 : Ancienneté**

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de douze mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

**Article 6-4 : Nature et durée des formations**

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

**Article 6-5 : Délai de franchise**

Un délai minimal de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

#### Article 6-6 : Procédure

Tout salarié et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard, notamment des dispositions du présent avenant ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

#### Article 6-7 : Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3% du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre de capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différé bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

#### Article 6-8 : Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail et sont subordonnées à la conclusion d'un accord préalable entre les parties concernées définissant, notamment, la prise en compte dans le déroulement de sa carrière de l'effort accompli par le salarié. Cette partie correspond à 25% de la durée de la formation.

#### Article 6-9 : Financement

Alinéa 1 - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1% du montant des salaires de l'année de référence avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante.

Alinéa 2 – Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Alinéa 3 – La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre, ne peut excéder 50%. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

#### Article 6-10 : Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord, soient informés des dispositions relatives à la mise en œuvre au capital de temps de formation.

Article 6 bis : Du Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du Commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, elles font l'objet de validations par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP), sur proposition de la section professionnelle paritaire du Commerce de gros interindustriel d'INTERGROS.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la section professionnelle paritaire du Commerce de gros interindustriel d'INTERGROS et est mis en œuvre par la section professionnelle (SPP) d'INTERGROS.

A l'issue des deux mois suivant le dépôt du dossier à la CPNEFP et sans décision de sa part, la mise en œuvre du Certificat de Qualification Professionnelle par la section professionnelle paritaire est acquise tacitement.

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 9 de l'accord du 15 décembre 1993, il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les Signatures

CFDT

CGT-FO

CFTC

FNECS-C.F.E.-CGC

CGT

FENNTISS

Fait à Paris, le 20 janvier 1998

**Avenant n° 4 à la convention collective du 15 décembre 1993 conclu dans le champ de l'avenant du 19 mai 2003 étendu de la CC du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047 modifiant l'accord de branche du 18 octobre 1995 étendu sur la Formation professionnelle .**

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article II.2 "Alternance" de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 étendu et remplacent les articles 38, 39 et 40 de la Convention Collective N° 3047 du 15 décembre 1993 modifiée par l'avenant du 19 mai 2003 étendu concernant la branche professionnelle du Commerce de Gros des Tissus, Tapis et Linge de Maison .

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle du commerce de gros des tissus tapis et linge de maison les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 Mai 2004 .

Les signataires du présent accord décident qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés

**Article 38 : OPCA INTERGROS** supprimé

**Article 38 nouveau : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ**

Désignation et fonctionnement d' Intergros comme organisme paritaire collecteur :

**✓ Article 38-1\_ OPCA INTERGROS**

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé INTERGROS .

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

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

- de la dotation mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés
- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés

*dernière ligne non étendue : l'art.L961-9 du Code du Travail précise que les OPCA mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises qu'elles soient de + ou – de 10 salariés*

**✓ Article 38-2 Versement des contributions des entreprises employant moins de dix salariés**

Ces entreprises versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0.40% de la masse salariale annuelle brute à compter du 01/01/2004, répartie à hauteur de :
  - 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
  - 0.25% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur .

- 0.55% à compter du 01/01/2005, répartie à hauteur de :
- 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
  - 0.40% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 euros par entreprise.

### ✓ Article 38-3 Contribution obligatoire des entreprises employant dix salariés et plus au titre de la Professionnalisation

Les entreprises de dix salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

### Article 39 : Capital temps de Formation Supprimé

### Article 39 nouveau : La Professionnalisation

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

### ✓ Article 39-1 Le contrat de professionnalisation

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

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

#### **39-1.1 Publics**

Le contrat de professionnalisation est ouvert

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

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

### **39-1.2 Nature et durée**

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

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Education Nationale ou un titre à finalité professionnelle .

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

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

### **39-1.3 Rémunération**

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

Ce salaire ne peut être inférieur :

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

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,

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

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

### **39-1.4 Forfaits horaires de prise en charge**

Toute action visant un CQP ( Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

### **✓ Article 39-2 : La période de professionnalisation**

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

### **39-2.1 Publics**

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté

minimum d'un an de présence dans l'entreprise, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite de leur carrière professionnelle,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise

### **39-2.2 Objectifs**

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

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison,
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la Loi n°71-577 du 16/7/71 d'orientation sur l'enseignement technologique ( article L 900-3 du code du trav.)
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

### **39-2.3 Forfaits horaires de prise en charge**

Toute action visant un CQP ( Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

#### **✓Article 39-3 Tutorat**

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

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

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

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

### **Article 40 Validation des acquis professionnels**

Article supprimé et remplacé par l'article 40-3 nouveau V A E (Validation des acquis de l'Expérience)

## **Article 40 nouveau Autres dispositifs de la formation professionnelle**

### **✓ Article 40-1 Droit Individuel à la Formation (DIF)**

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

*Non étendu (1<sup>er</sup> alinéa) : les art. L.933-1 et L.933-2 du Code du Travail fixent le calcul de l'ancienneté à partir de la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise. La date du 31 décembre prévue, par commodité pour le calcul des heures du DIF acquises dans l'exercice ne doit pas jouer sur le calcul des droits à partir du jour d'entrée dans l'entreprise.*

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

*Non étendu (2<sup>ème</sup> alinéa) : Même règle de calcul de l'ancienneté pour les salariés entrés entre le 7 mai et le 31 décembre 2004.*

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

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

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

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

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

### **✓ Article 40-2 Bilan de Compétences**

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

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

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de quarante cinq ans et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE .

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

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

### ✓ Article 40-3 V A E (Validation des Acquis de l'Expérience)

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

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

*Non étendu (3<sup>ème</sup> alinéa) : l'art R931-35 du Code du Travail prévoit un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise. Le très petit nombre de comités d'entreprises existant dans les entreprises de la branche a conduit les partenaires sociaux à ouvrir une autre voie d'arbitrage même si elle n'est pas reconnue par les textes législatifs ou réglementaires.*

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

*Non étendu (in fine) : les partenaires sociaux de branche n'ayant aucun pouvoir sur les FONGECIF , cet alinéa n'a pour objet que d'exprimer un souhait.*

### ✓ Article 40-4\_Transmission des compétences

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

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

### ✓ Article 40-5 Entretien Professionnel

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

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

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

### ✓ Article 40-6 Passeport Formation

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

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

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

### ✓ Article 40-7 Égalité Hommes Femmes

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

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

### ✓ Article 40-8 Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

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

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

### ✓ Article 40-9 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

#### 40-9.1 Désignation

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

#### 40-9.2 Missions

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

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

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers « prioritaires »

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP .

#### 40-9.3 Comité de pilotage de la branche

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

### Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004

FENNTISS  
Ph. Lasseigne

CFTC/CSFV  
J. Mallet

CGT Fédération des personnels  
Du commerce de la distribution  
et des services

C.G.T.F.O.

Fédération des services  
C F D T  
Mch. Dussaux

FNECS-CFE/CGC  
J. Porret

Etendu par arrêté du 12 avril 2005 ( J.O. du 23 avril 2005).

**Avenant n°5 à la Convention Collective Nationale du Commerce de Gros  
des Tissus, Tapis et Linge de Maison (n° 3047) modifiant l'accord de  
branche étendu du 18.10.95 sur la "Formation professionnelle"  
et ses avenants**

## **PREAMBULE**

Les parties se sont réunies pour procéder, par un accord de branche, à la mise à jour des articles de la Convention collective relatifs à la formation professionnelle issus de l'accord de branche étendu sur la Formation Professionnelle du 18 octobre 1995 et de ses avenants . Cette rédaction a pour but d'intégrer les récentes dispositions législatives sur ce sujet ainsi que l'accord national interprofessionnel sur les seniors .

Cette mise à jour a nécessité la renumérotation de certains articles, l'ajout de certains articles et l'ajout de certaines dispositions dans des articles existants ainsi qu'il résulte du texte d'accord ci-après

## **1 - MODIFICATIONS APPORTEES A LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Art.37 *nouveau titre* Objectifs et moyens de la formation professionnelle**

#### **Art.37-1 *reprenre le titre et le texte de l'art 37 en y ajoutant 3 alinéas***

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

- Les priorités liées aux besoins reconnus des salariés par exemple en connaissance de l'anglais et logistique, dans le cadre de la mondialisation des échanges, informatique et connaissance générale des textiles pour une meilleure intégration au fonctionnement interne de l'entreprise
- Les objectifs qui recouvrent notamment le développement des compétences et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi
- Les moyens qui, parmi les formations existantes et accessibles aux salariés de la branche, peuvent être mis à leur disposition, par l'accès aux procédures définies ci-après, pour améliorer leur employabilité dans le cadre des priorités et objectifs ci-dessus

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

- Est sensiblement égal en nombre
- Leur est accessible sans discrimination à tous les types, niveaux et spécificités de formations adaptés aux capacités intellectuelles et physiques de la ou du salarié concerné

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

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

**Art.38-2 Contribution des entreprises** *(annule et remplace les art. 38-2 et 38-3)*

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

**Au titre de la professionnalisation** :- entreprises de < 10 salariés 0,15 %  
*(avec un minimum de 32 Euros)*  
 - entreprises de 10 à < 20 salariés 0,15 %  
 - entreprises de 20 salariés et + 0,50 %

**Au titre du plan de formation** : - entreprises de < 10 salariés 0,40 %  
 - entreprises de 10 à < 20 salariés 0,90 %  
 - entreprises de 20 salariés et + 0,90 %

*(Pour les entreprises de 10 et + sauf déductions plafonnées conventionnellement applicables)*

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

**Art 40-1** *(nouveau)* **La formation professionnelle à l'initiative du salarié****Art.40-1.1** *(ancien article 40-1. DIF- ajouter 4<sup>ème</sup> alinéa)*

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

**Art.40-1.2 Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

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

- Accéder à un niveau supérieur de qualification
- Changer d'activité ou de profession
- S'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale

Sa durée peut être continue avec un maximum de 1 an à temps plein ou discontinu avec un maximum de 1200 heures à temps partiel.

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

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

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

**Art.40-1.3 Autres congés de formation**

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

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

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

**Art.40-5 Entretien professionnel ( ajouter un alinéa séniors)**

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

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

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

**2 –PORTEE DE L'ACCORD**

Le présent accord s'appliquera intégralement en remplacement ou en complément des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle signé le 18 octobre 1995 et de ses avenants tels qu'ils ont été intégrés dans la Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (n°3047)

**3 – DEPOT**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'art.L.132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension

Fait à Paris en sept originaux le 4 avril 2006

**FENNTISS**

Fédération Nationale du Tissu

Philippe Lasseigne

**CFDT**

**Fédération des services**

Marie Christine Dussaux

**CFTC-CSFV**

Jacqueline Mallet

**FNECS-CFE/CGC**

Henri Meillassoux

**C G T**

Fédération des personnels du commerce, de la  
Distribution et des services

**C.G.T.F.O.**

Etendu par arrêté du 13 février 2007 (JO du 21 février 2007).