

MAISONS A SUCCURSALES DE VENTE AU DETAIL D'HABILLEMENT
IDCC : 675 - BROCHURE : 3065

ACCORD RELATIF AUX AFFECTATIONS TEMPORAIRES

I. REGIME JURIDIQUE DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

L'article 29 du texte de base de la convention collective et l'article 6 de l'avenant « Cadres » sont remplacés par les dispositions suivantes :

Affectations temporaires

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- La longue maladie,
- Le congé de maternité ou d'adoption,
- Le congé parental,
- Le congé parental d'éducation,
- Le congé de soutien familial,
- La formation de longue durée,
- La vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement,
- Le congé pour création d'entreprise,
- Le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise, ou à défaut conventionnelle, du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

112

DM
US
JP

II. PORTEE DE L'ACCORD

Aucun accord ou avenant, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie au présent texte, sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

III. DATE D'APPLICATION, PUBLICITE ET EXTENSION

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 12 NOVEMBRE 2013

Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH)

Fédération des Services C.F.D.T.

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services C.F.E.-C.G.C.

Fédération des syndicats « Commerce, Services et Force de Vente » C.F.T.C.

Fédération des personnels du Commerce, de la Distribution et des Services C.G.T.

Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIERE