

ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Présentation des travaux préparatoires

Article	Dispositions modifiées
1	<p>La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outremer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.</p> <p>Les entreprises visées sont celles qui sont spécialisées dans le commerce de détail d'habillement en magasin (47.71 Z), dans le commerce de détail de textile en magasin (47.51 Z), dans le Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols en magasin (47.53Z), de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 92.</p> <p>Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.</p>
2	<p><i>Durée</i></p> <p>La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er juillet 1972 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.</p> <p>La dénonciation ne peut se faire qu'avec 1 an de préavis à compter de la date d'échéance normale.</p> <p>En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales « représentative » signataires 3 mois au moins avant la date d'échéance annuelle.</p>

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 3 mois au plus tard après la demande de révision. En tout état de cause, 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 et aux primes d'ancienneté qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties. Celles-ci conviennent de se rencontrer à ce sujet au moins une fois par an.

3 *Avantages acquis*

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des salariés visés à l'article 1er.

Cependant, la présente convention et ses avenants ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages personnels acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, à la suite d'usages et d'accords.

4 *Droit syndical*

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de **l'article L 2141-1 du code du travail**.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement .

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du licenciement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

5 *Activité syndicale dans l'entreprise*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans les conditions prévues par le Livre 1^{er} de la Deuxième Partie du Code du travail.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes professionnels ou officiels obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions où leur présence est nécessaire. Les salariés appelés à participer aux congrès statutaires des organisations syndicales représentatives bénéficieront sur justificatif de 3 jours payés par an dans la limite d'une personne par entreprise et par organisation syndicale représentative.

Un salarié ayant une ancienneté supérieure à 1 an appelé à occuper une fonction syndicale au sein de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise jouira d'une suspension de son contrat de travail et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans une emploi similaire si la durée de rupture du contrat de travail est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans et à condition qu'il en fasse la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour son retour.

En cas de réembauchage, les avantages d'ancienneté acquis avant le départ seront conservés.

L'application de cette clause est limitée à 1 salarié par an et par organisation syndicale ouvrière.

Un salarié ayant une ancienneté supérieure à 1 an appelé à occuper une fonction syndicale au sein de son organisation syndicale représentative, en dehors de l'entreprise, sous réserve de son accord exprès.

Pendant cette période de mise à disposition, qui ne pourra être supérieure à « à compléter », les obligations de l'employeur seront maintenues dans les conditions prévues par l'article L2135-7 du Code du travail.

A l'issue de la période de mise à disposition, le salarié récupérera son ancien emploi ou sera affecté à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La fin de la mise à disposition peut également intervenir, de manière anticipée, dans les hypothèses suivantes :

- à la demande du syndicat ou du salarié mis à disposition, par lettre recommandée avec accusé de réception, tout en respectant un délai de prévenance de 3 mois avant le retour à l'activité professionnelle ;
- si au cours de la mise à disposition, l'organisation syndicale perd son caractère représentatif au sein de l'entreprise concernée. Dans cette hypothèse, les parties échangeront afin d'organiser les modalités retour du salarié mis à disposition.

Cette mise à disposition fera l'objet :

- D'une convention de détachement entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative concernée ;
- D'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

En tout état de cause, l'application de cette clause de mise à disposition sera limitée à 1 salarié par an et par organisation syndicale.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession ou dans toute autre commission décidée par les signataires de la présente convention dans le cadre de cette dernière, ou pour assister aux réunions de commissions de conciliation, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les absences découlant des paragraphes ci-dessus ne sauraient être imputées sur les congés payés.

5 bis *Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires*

1° L'organisation patronale signataire de la convention collective s'engage à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75239 du 11 avril 1975), dans les conditions ci-après :

- a) Déplacement par avion en classe économique pour les trajets dépassant 4 heures de train du domicile au lieu de réunion.
- b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti.
- c) Frais d'hébergement sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

6 *Section syndicale*

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de **l'article L 2142-1 du code du travail**.

7 *Activité de la section syndicale dans l'établissement*

La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement ~~mais en dehors du temps de travail~~. La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre aux heures d'entrée et de sortie du travail.

L'affichage syndical est autorisé. Des panneaux d'affichage distincts de ceux des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ou d'établissement seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales.

Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement ou son représentant.

Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Conformément à l'article L 2146-2 du code du travail, un accord d'entreprise pourra définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans pourront mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Dans les établissements occupant plus de 200 salariés, la section syndicale utilise un local aménagé à l'usage commun des sections syndicales et mis à leur disposition par l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise

La section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors de l'horaire et des lieux de travail, suivant les modalités à fixer avec le chef d'établissement ou son représentant.

8 *Exercice du mandat syndical*

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical devra prévenir au préalable son chef hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de temps libre qui lui est alloué.

Un accord d'entreprise pourra venir préciser les modalités d'exercice du droit syndical.

9 *Nombre de délégués syndicaux*

Chaque organisation syndicale formant une section syndicale est représentée par un ou plusieurs délégués syndicaux, désignés dans les conditions prévues par les articles L2143-3 et suivants du Code du travail.

Pour information, en l'état des dispositions du Code du travail suscitées, le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif du personnel, soit :

1 à partir de 50 salariés;

2 pour un effectif d'établissement de 1 000 à 1 999 salariés ;

3 pour un effectif d'établissement de 2 000 à 3 999 salariés ;

4 pour un effectif d'établissement de 4 000 à 9 999 salariés ;

5 au-delà de 9 999 salariés ;

En outre, à partir de 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire, s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des autres collèges. Par ailleurs, à partir de 2 000 salariés, sous réserve que l'entreprise comporte au moins deux établissements distincts d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Enfin, dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise, peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

~~Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée uniquement d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.~~

10 *Cumul des mandats*

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, – membre de la délégation unique du personnel, – membre du CHSCT et de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

11 *Délégués du personnel*

La mission des délégués du personnel consiste à présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel, qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Leurs attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

12 *Comité d'établissement-comité central d'entreprise*

Dans les établissements distincts occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'établissement dont la constitution est régie par les lois et règlements en vigueur.

S'il y a plusieurs comités d'établissement, un comité central d'entreprise sera constitué des délégations des comités d'établissement dans le cadre des textes légaux en vigueur.

13 *Compétences du comité*

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dans les conditions légales, les attributions d'ordre social, professionnel et économique prévues par la loi, dans les limites des pouvoirs exercés respectivement par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques et sociales concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté pour tous projets d'entreprise ne nécessitant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, ainsi que pour les projets d'entreprise nécessitant d'éventuelles mesures de mise en œuvre non définies.

Le chef d'entreprise donnera toutes informations nécessaires au chef d'établissement permettant un fonctionnement normal du comité d'établissement.

14 *Réunion du comité – ordre du jour- décisions- procès verbal*

Le comité d'établissement se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés, sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance pour le comité central d'entreprise et au moins 3 jours avant la séance pour le comité d'établissement.

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès verbaux établis par la secrétaire et communiquées au chef d'entreprise ou d'établissement et aux membres du comité.

15 *Attributions d'ordre social*

Le comité coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement conformément aux dispositions légales en vigueur et dans le respect des attributions dévolues, d'une part, au comité d'entreprise, d'autre part, au CHSCT .

~~Il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.~~

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par l'employeur, qui doit recueillir l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui sera transmis avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Le comité assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, prioritairement, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

Le financement par l'employeur des œuvres sociales gérées par le comité est obligatoire, sauf pour les entreprises nouvelles au sens de la loi et ceux n'ayant jamais réalisé de dépenses sociales et culturelles avant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise. Il fera l'objet au niveau de chaque établissement d'un accord particulier qui en déterminera le taux par rapport à la masse des salaires.

Le comité intervient dans la détermination de la période des congés payés.

16 *Attribution d'ordre technique*

Le comité est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Ces problèmes de formation et de perfectionnement professionnels feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Le comité étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues

17

Attributions d'ordre économique et dispositions propres aux sociétés anonymes

Le comité est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel, dans le respect des règles de consultation prévues par la loi en présence d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissement. Il peut formuler des vœux sur ces divers points. Le chef d'entreprise ou d'établissement rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité. Le comité d'entreprise est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins 1 fois par an, le chef d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, comprenant notamment le chiffre d'affaires, les résultats globaux de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, ainsi que ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

Cette présentation pourra être réalisée par le biais d'une actualisation de la base de données économiques et sociales

Dispositions propres aux sociétés anonymes

~~Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et les rapports des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.~~

~~Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.~~

~~Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.~~

~~L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.~~

~~Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.~~

~~Deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.~~

18 *Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux*

- a) Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois figurant en annexe I ;
- b) Les salaires mensuels minimaux de ce personnel font l'objet de l'annexe II ;
- c) Les signataires s'engagent à respecter le principe « à travail égal salaire égal » pour les salariés placés dans la même situation, les jeunes travailleurs et les femmes.

19 *Jeunes salariés*

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le Titre VI du Livre Premier de la TROISIEME partie et du Titre V du Livre Premier de la QUATRIEME partie.

Par ailleurs, il sera rappelé que les jeunes travailleurs âgés de 14 à 16 ans ne peuvent être embauchés que pendant les vacances scolaires et dans les conditions prévues aux articles D4153-2 et suivants du Code du travail.

Il est précisé que :

-
1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de **35 heures par semaine**, en application des dispositions des articles L3162-1 et suivants du Code du travail
 2. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4,5 heures. **L'article L3162-3 du Code du travail prévoit en outre si le travail effectif ininterrompu est supérieur à 4,5 heures, l'octroi d'une pause de 30 minutes.**
 3. **Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit et pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures conformément aux dispositions L3163-1 et suivants du Code du travail.**
 4. La durée maximale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives, **cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives si les jeunes travailleurs ont moins de seize ans conformément aux dispositions L3164-1 et suivants du Code du travail.**

A l'exception des apprentis sous contrat, le salaire réel des employés de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimal de leur catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

20 *Mensualisation du personnel ouvrier*

La rémunération des salariés sera mensualisée dans les conditions prévues par l'article L3242-1 du Code du travail.

21 *Apprentissage*

Il faut entendre par « apprenti » celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit au chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions actuellement déterminées par les articles L6221-1 et suivants du Code du travail..

Un avenant à la présente convention fixera les modalités précises du régime de l'apprentissage dans la profession

22 *Embauchage*

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de la main d'œuvre.
Ils se réservent la possibilité de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

23 *Communication du texte de la convention au personnel*

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants à la personne recrutée.

Cette obligation est réputée satisfaite par l'affichage de la convention dans les locaux d'embauchage. Un exemplaire reste à la disposition du personnel. Un exemplaire est remis à chaque délégué du personnel sur sa demande dans les entreprises qui occupent plus de 10 salariés.

24 *Visites médicales*

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite du salarié devant le médecin du travail ou tout autre interlocuteur reconnu compétent par le Code du travail, dans les conditions et modalités fixées par le Code du Travail .

25 *Pièces à produire en vue de l'embauchage*

En vue de l'embauchage, le salarié doit produire :

Son état civil ; s'il est étranger, un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France;

son dernier certificat de travail, justifiant qu'il est libre de tout contrat antérieur ;

son certificat d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé physique ;

son numéro de sécurité social pour les moins de 18 ans, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale et une lettre autorisant le mineur à recevoir son salaire ;

si l'employeur le demande, et dès lors que les fonctions occupées par le salarié le justifient, un extrait de son casier judiciaire de moins de 1 mois.

26 *Contrat de travail – période d'essai*

Le contrat de travail, obligatoirement rédigé par écrit, pourra préciser :

- La fonction du salarié
- Sa catégorie d'emploi
- Son salaire garanti sur la base de l'horaire légal

Proposition 1

L'embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée maximale est fixée en application des dispositions des articles L1221-19 et suivants :

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les employés et agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée, au choix de l'employeur ou du salarié, sans que la durée totale (c'est-à-dire renouvellement compris) de la période d'essai ne puisse dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés
- 6 mois pour les employés et agents de maîtrise
- 8 mois pour les cadres.

Proposition 2

L'embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée maximale et les modalités sont fixées dans les avenants catégoriels de la présente convention.
A défaut de précisions, les dispositions du Code du travail seront appliquées.

Le renouvellement fera l'objet d'un accord écrit entre les parties et signé au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

27 *Notification de modification de fonction*

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de classification, la notification sera faite par écrit et,

28 *Modification de situation personnelle*

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 les pièces relatives à sa nouvelle situation

29 *Affectations temporaires*

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service.
La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel.
Dans ce cas, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation, qui, en règle générale, ne devrait pas excéder 3 mois.
Les mutations ou changements temporaires d'emploi comportant l'affectation provisoire à une activité mieux rémunérée entraîneront pour le salarié, pour la durée du nouvel emploi, un complément de rémunération.

Toutefois, en période de congés payés, les remplacements habituels nécessités par le service ne donnent pas lieu à l'attribution d'une rémunération supérieure, mais, éventuellement, à l'octroi d'une prime dont le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur.

30 *Femmes en état de grossesse*

Il ne peut être procédé au licenciement des femmes en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié que conformément aux dispositions de l'article L1225-4 du code du travail et des textes ultérieurs s'y rapportant.

En cas de mutation d'emploi, les employées en état de grossesse conservent le bénéfice de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

31 Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est exprimée en valeur absolue par catégorie d'emploi pour 3, 6, 9,12, 15, 20 ans de présence.

Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle augmente de 60 % du pourcentage d'évolution des barèmes de salaires minimaux

32 *Maintien de l'ancienneté*

Les salariés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie ou, au sein d'une même catégorie, d'un emploi à un autre conservent, dans leur nouvelle catégorie ou leur nouvel emploi, l'ancienneté acquise.

Lorsque, à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande en accord avec l'employeur, soit avec son accord sur la demande de l'employeur, il continue de bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

33 *Décompte de l'ancienneté*

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou le groupe (société mère et filiales) quel que soit l'emploi de début.

Après un départ du salarié ayant entraîné une rupture de contrat, l'ancienneté est comptée à partir de la date de réembauchage éventuel sauf dans les cas expressément prévus par la présente CCN ou par le Code du travail.

34 *Durée du travail*

La durée hebdomadaire du travail est de 35 heures pour l'ensemble du personnel sous réserve des accords spécifiques d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine permettant d'atteindre en moyenne 35h de travail hebdomadaire

35/36/37 *Avenant n°42*

38 *Rupture du contrat de travail – préavis*

Sauf cas de faute grave, la durée du préavis réciproque est, après le mois d'essai, réglée de la façon suivante : 15 jours, si l'employé a plus de 1 mois et moins de 6 mois de présence ;

1 mois, si l'employé a plus de 6 mois de présence ;

En cas de licenciement d'un employé ayant une ancienneté de service de plus de 2 ans dans l'entreprise, cet employé a droit à un préavis de 2 mois.

Le licenciement sera notifié par l'employeur conformément aux dispositions du Code du travail).

le préavis part de la date de la première présentation de la lettre recommandée.

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

Le délai congé a un caractère réciproque et s'applique donc également lorsque c'est le salarié qui sera à l'initiative de la rupture.

39 *Temps libre en vue d'un réembauchage*

Pendant la période du préavis réciproque telle que fixée à l'article 38 au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

L'employé licencié qui, au cours de la période du préavis, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur sans être obligé d'accomplir intégralement la période de préavis

40 *Licenciement collectif*

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager soit un ralentissement d'activité, soit une restructuration de l'entreprise, la direction consultera en temps utile, dans les délais prévus par la loi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre.

Le comité émettra un avis sur l'opération projetée et ses modalités. S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque catégorie professionnelle, sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

41 *Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique*

L'employé licencié pour un motif économique aura, une priorité de réembauchage pendant une période d'un an
Pour bénéficier de cette disposition, le salarié devra en informer son employeur par lettre recommandée de réception dans le délai mentionné au premier alinéa.

Les postes proposés dans le cadre de la priorité de réembauchage ne porteront que sur les postes relevant de la qualification :

- soit de l'emploi quitté par le salarié lors de la rupture de son contrat ;
- soit celle acquise depuis la rupture par le salarié s'il a informé l'employeur de ses nouvelles compétences, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite

L'affectation à un poste, en cas de pluralité de bénéficiaires, sera déterminée en application de l'article 56 de la présente CCN.

42

Indemnité de licenciement

Conformément aux dispositions du Code du travail et notamment des articles L1234-9 et R1234-1 et suivants du Code du travail, tout salarié licencié avant l'âge normal de départ en retraite recevra s'il compte au 1 an d'ancienneté ininterrompue au service dans l'entreprise, et sauf faute grave ou lourde ou cas de force majeure, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de préavis.

Si le salarié compte plus de une année et jusqu'à 10 années d'ancienneté révolues.

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois, ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Après 10 ans d'ancienneté, cette indemnité calculée sur le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois en retenant le mode de calcul le plus favorable sera composée de 2 éléments : le 1er élément sera égal à 1/5 de mois par année d'ancienneté jusqu'à la 10^e année incluse ;

le 2e élément sera égal à 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année.

Elle ne pourra être supérieure à 6 fois le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois (disposition à ne maintenir que si vous renégociez plus favorablement que la loi le montant de l'indemnité de licenciement).

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à l'âge de la retraite visée à l'article 44

43

Logement de fonction

Dans le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est entendu que si le contrat est rompu par l'une ou l'autre des parties, le logement sera libéré dans les conditions prévues par écrit par celles ci lors de l'entrée dans les lieux.

44

Allocation de fin de carrière

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite, tel que fixé par le Code de la sécurité sociale, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans l'hypothèse d'un départ à la retraite (donc à l'initiative du salarié), le montant de l'allocation de fin de carrière est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement telle que définie à l'article 42 ou dans les avenants catégoriels spécifiques à certaines catégories de salariés.

Il est néanmoins expressément prévu que l'indemnité supplémentaire de licenciement prévue pour les salariés de 50 ans et plus de certaines catégories professionnelles n'est pas due.

Dans l'hypothèse d'une mise à la retraite (c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur), la détermination de l'allocation de fin de carrière se fera dans les mêmes conditions que le départ à la retraite sans qu'elle puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Congés payés

45

Congés payés

Le régime des congés payés, établi par les articles L3141-1 et suivants du Code du travail , est précisé par les dispositions suivantes :

- a) Tout employé bénéficiera de deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif dans son entreprise ;
- b) ainsi, à l'issue de la période d'acquisition, l'employé aura acquis 30 jours ouvrables.. En ce qui concerne les jeunes employés de moins de 18 ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur ;
- c) La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre ; par voie d'accord réciproque, le personnel pourra avoir tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;
- d) la fraction des congés à accorder obligatoirement de façon continue pendant la période légale des congés payés est portée de douze à dix huit jours ouvrables, les jours restant pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.
- d) Sous réserve d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables supplémentaires ; il ne bénéficie que de 1 jour supplémentaire lorsque la fraction comprend de 3 à 5 jours de congé ;
- e) La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chaque établissement au plus tard le 31 mars ;
- f) Les époux ou partenaires liés par un PACS travaillant dans le même établissement prennent leurs congés simultanément ;
- g) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire ou qui sont en cours d'apprentissage bénéficiera, dans toute la mesure du possible, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;

h) Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront intégralement remboursés par l'employeur ;

i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions exceptionnelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés éducation ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ainsi que dans les cas prévus par l'article L3141-5 du Code du travail;

j) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions légales

l) Congés d'ancienneté : le personnel bénéficie de congés supplémentaires annuels qui ne peuvent être accolés aux congés annuels légaux (sauf accord des deux parties) dans les conditions suivantes :

1 jour après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

2 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

3 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit. Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe d ci-dessus relatif au fractionnement des congés.

46

Congés exceptionnels

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

Mariage du salarié ou PACS : 5 jours

normalement travaillés ;

mariage d'un enfant : 2 jours normalement travaillés ;

mariage d'un petit enfant, d'une sœur ou d'un frère : 1 jour normalement travaillé ;

mariage du père ou de la mère : 1 jour normalement travaillé ;

communion ou confirmation d'un enfant ou d'un petit enfant : un jour normalement travaillé ;

décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou d'un concubin : 4 jours normalement travaillés ;

décès d'un enfant : 5 jours normalement travaillés ;

décès du père ou de la mère : 3 jours normalement travaillés ;
décès , d'un frère, d'une sœur, des beaux parents : 3 jour normalement travaillé ;
décès d'un ascendant ou d'un descendant (à compléter) : 1 jour normalement travaillé
lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du lieu de la résidence, il sera accordé 1 jour de congé supplémentaire ;
déménagement du salarié : 1 jour normalement travaillé.
Les congés exceptionnels ci-dessus énumérés seront pris au moment même des événements ; ils ne peuvent se cumuler avec les congés payés.

Maladie-Accident du travail-Maternité

47

Obligations

militaires

Peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle les salariés appartenant à l'une des réserves militaires ou civiles dans les conditions prévues **par les dispositions légales**

.

Les périodes de réserve obligatoire telles que la JAPD s et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel.

48

Maladie

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

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contrevisite par un médecin contrôleur de son choix, dans les conditions prévues par l'article L1226-1 du Code du travail.

A partir du 4e jour d'absence due aux causes visées par le présent article, les employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et rempliront les conditions prévues par l'article L1226-1 du Code du travail, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent après

1 an de présence : 1 mois à 100 % ;
Après 3 ans de présence : 1 mois à 100 % ; 1 mois à 75 % ;
Après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
Après 8 ans de présence : 2,5 mois à 100 % ;
Après 13 ans de présence : 3 mois à 100 % ;
Après 18 ans de présence : 3,5 mois à 100 % ;
Après 23 ans de présence : 4 mois à 100 % ;
Après 28 ans de présence : 5 mois à 100 % ,

sans que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mutuelle ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le salaire mensuel moyen perçu par lui pendant les 12 mois précédant la maladie ni le salaire plafond de la sécurité sociale. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Pendant les 3 premiers mois consécutifs de la maladie, les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement sauf s'ils sont fondées sur « compléter les cas des licenciements exclus (tels par exemple : motifs économique, faute grave, faute lourde, impossibilité de reclassement suite à une inaptitude médicale prononcées par le médecin du travail etc...) ». Cette garantie d'emploi n'est applicable qu'aux salariés qui justifient de deux ans d'ancienneté au premier jour de leur arrêt de travail pour maladie.

49

Accidents du travail

Les dispositions de l'article 48 ci dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle (et à l'exclusion des accidents de trajet)

Toutefois, la durée de **présence de 1 an requise** pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet).

dans l'hypothèse d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (hors accident de trajet), les durées d'indemnisation courront à compter du 1^{er} jour d'absence.

50

Priorité de réembauchage par suite de licenciement pour maladie ou accident du travail

Le personnel licencié en raison d'une obligation de l'employeur de le remplacer pour cause d'arrêt de travail d'origine professionnelle ou non et prescrit par un médecin, aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant la date du constat médical de la guérison par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) 6 mois pour les salariés ayant moins de 1 an de présence ;
- b) 1 an pour les salariés ayant plus de 1 an de présence.

Les postes proposés dans le cadre de la priorité de réembauchage ne porteront que sur les postes relevant de la qualification :
- soit de l'emploi quitté par le salarié lors de la rupture de son contrat ;
- soit celle acquise depuis la rupture par le salarié s'il a informé l'employeur de ses nouvelles compétences. Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite

Le réembauchage sera conditionné à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail.

51

Maternité

Un congé maternité de 16 à 46 semaines consécutives sera accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse, dans les conditions prévues par la loi, en fonction du nombre de naissances attendues.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne la durée légale autorisée. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse et de l'accouchement, autorise l'intéressée à suspendre son travail 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail 14 semaines après l'accouchement, soit 22 semaines au total

A partir du 4^e mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, d'une 1/2 heure **par jour** ? de réduction d'horaire, répartie à son choix et en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal sur la base de 8 heures par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés aux 2^e et 3^e alinéas ci-dessus, les salariées justifiant d'un an d'ancienneté pourront, sur leur demande faite par lettre recommandée avec avis de réception, obtenir, pour élever leur

enfant, un congé parental d'éducation d'un an renouvelable 2 fois, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, **dans les conditions définies à l'article L1225-50 et 51 du Code du travail**

A l'expiration de ce congé, et à condition de prévenir l'employeur dans les conditions ci-dessus de leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans leur emploi ou dans un emploi similaire de même catégorie garantissant leur salaire antérieur

Les durées fixées dans le tableau ne correspondent pas aux dispositions de l'articles L1225-50 et 51

Ces périodes trimestrielles ne sont pas fractionnables, ni pour une reprise, ni pour une prolongation.

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congé non payés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié sauf dans les cas prévus par l'article L 1225-4 et suivants du code du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie, il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de maternité.

52

Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité

La base de calcul de ces indemnités résultera de la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pendant les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, soumises à cotisations de sécurité sociale

53 *Absence pour cas fortuit ou de force majeure*

Les absences dues à un cas fortuit ou à la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié, à condition que l'employeur en soit informé dans les plus brefs délais possibles

DIVERS**54** *Dossiers du personnel*

Un rapport concernant le personnel pourra figurer au dossier après notification à l'intéressé. Il pourra obtenir toutes précisions concernant cette note, cela en présence du délégué de son choix et y porter éventuellement ses observations.

55 *Tenue de travail*

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera, par principe, fournie et entretenue par l'employeur, dont elle reste la propriété. En cas d'achat ou de location d'une tenue spécifique obligatoire directement par le salarié, l'employeur l'indemniserait des frais engagés à ce titre ; il en sera de même pour les frais d'entretien. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tenues en matières les plus inflammables.

56 *réembauchage*

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention pour maladie, accident du travail, obligations militaires et causes économiques viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

L'employé réembauché du fait des priorités de réembauchage et qui n'était pas parti de son fait conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, en cas de licenciement dans le cadre de cette nouvelle embauche, l'indemnité de licenciement et de préavis sera calculée au regard de l'ancienneté à la date de la réembauche.

57 *Personnel sous contrat à durée déterminée*

Les employeurs pourront occuper du personnel sous contrat à durée déterminée dans les cas énumérés aux articles L 1242-1 et suivants du Code du Travail, notamment :

1. Pour assurer le remplacement de salariés sous contrat à durée indéterminée pendant leurs congés payés ;
2. Pour assurer le remplacement de salariés sous contrat à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne marche du service concerné ;
3. Pour assurer le fonctionnement des entreprises pendant les périodes nécessaires :
 - a) A l'exécution d'un travail inhabituel de durée limitée ;
 - b) A la gestion d'un accroissement temporaire d'activité, précisé dans le contrat ;
 - c) Dans les établissements où l'activité locale est saisonnière, pendant la période de pleine saison.

Le renouvellement du contrat à durée déterminée ne pourra s'effectuer que dans les conditions fixées par la loi , en particulier par l'article L 1243-13 du code du travail.

Tout contrat à durée déterminée sera écrit et mentionnera le motif pour lequel il est conclu.

En cas de remplacement d'un employé absent, le contrat devra préciser le nom de la personne remplacée, ainsi que sa qualification et le poste qu'elle occupe ; le contrat de travail à durée déterminée prendra alors fin au retour de celle-ci, si le contrat n'a pas été conclu de date à date.

Si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise à la fin de leur contrat sans qu'il y ait eu notification écrite de renouvellement, leurs contrats deviendront automatiquement des contrats à durée indéterminée.

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

Sous réserve de la durée suffisante de l'ensemble de leurs contrats, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dispositions prévues à la présente convention, relatives au droit syndical et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux accidents du travail, aux congés normaux et spéciaux.

59 *Hygiène et sécurité*

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sera mis en place dans les conditions prévues par le Code du Travail. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel seront chargés de veiller à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dispositions légales.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnelle sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas et l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité.

Les dispositions légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des enfants de moins de 18 ans et des femmes sont étendues à tous les salariés lorsque la température à laquelle ils sont exposée est susceptible de nuire à leur santé.

Toutes dispositions seront prises pour que la sonorisation des magasins (musique d'ambiance, annonce publicitaire) ne soit pas permanente et pour que le niveau du bruit ne soit pas excessif, conformément aux dispositions légales telles que notamment prévues par les articles R 4431-1 et suivants du Code du Travail.

60 *Date d'application*

Sauf disposition contraire expressément prévue dans les articles de la présente convention, les délais qui y sont visés sont décomptés de date à date.

61 *Commission paritaire de conciliation*

Les différends collectifs 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 ou de l'établissement intéressé seront déférés à une commission paritaire nationale composée d'au moins 3 représentants des organisations syndicales de salariés et 3 représentants de l'organisation patronale signataires, qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours, . Le secrétariat de la commission sera assuré par l'organisation syndicale patronale

62 *Cas non prévus à la présente convention*

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

63

Dépôt

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail, ainsi qu'en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) auprès des services du Ministre chargé du travail.

64

Adhésion postérieure

Conformément à L2261-3 du Code du travail , toute organisation syndicale reconnue représentative de salariés au niveau national ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable après notification aux signataires de la convention, et après fait l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministre chargé du travail et ce, en deux exemplaires (version support papier signée, et une version sur support électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes (un seul exemplaire). Ce dépôt sera accompagné d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification de la déclaration d'adhésion à l'ensemble des organisations représentatives signataires.

65

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander, conformément à l'article L2261-24 du Code du travail, l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants