

CD Permanent Conventions collectives - Ameublement (négoce)

A jour au 1^{er} mai 2007

Date du dernier texte enregistré : 27 mars 2007

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Ameublement (négoce)

IDCC 1880

BROCHURE JO 3056

Convention collective nationale du 31 mai 1995

[(note 1) :

(1) Remplace la convention collective nationale des commerces de l'ameublement qui avait été dénoncée en 1976, mais maintenue en application par accord du 13 mars 1984.

]

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002, JO 25 juillet 2002, modifié par arrêté du 1^{er} août 2002, JO 10 août 2002, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA) ;

Syndicat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD) ;

Syndicat de l'équipement de la maison (SEM) (anciennement Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services (CFDT) ;

Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS - SNCCD - CGC) ;

Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise (FECTAM - CFTC).

Dispositions générales

TITRE I

Portée de la convention

Article 1

Champ d'application

(Modifié par accord du 20 mars 2001)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, dont les D.O.M., les rapports entre employeurs et salariés

des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	524 H
Commerce de détail de luminaires	524 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	524 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	524 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	511 U
Commerce de gros en ameublement	514 S
Intermédiaires du commerce en meubles	511 J
Entrepôts d'ameublement	631 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	911 A
Location de meubles et sièges	714 B

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

Les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise ou établissement restent soumis au statut et aux directives de l'entreprise dont ils relèvent, sous réserve du respect des consignes de sécurité ou liées à l'exécution de leur mission qui leur serait données par l'employeur de la société où ils effectuent cette mission.

Article 2 **Durée de la convention**

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

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

Article 3 **Révision**

Chacune des organisations syndicales signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

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

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Article 4 **Dénonciation**

La dénonciation par l'une des organisations syndicales signataires devra être portée à la connaissance de toutes les autres organisations syndicales signataires par pli recommandé avec demande d'avis de réception et donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Cette dénonciation sera assortie d'un préavis de trois mois.

Les dispositions de la présente convention continueront à être opposables à l'organisation syndicale qui a procédé à la dénonciation pendant une durée d'un an à l'issue du préavis de trois mois prévu à l'alinéa précédent.

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

Article 5 **Adhésion**

Sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative des salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs pourront adhérer à la présente convention.

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

Article 6 **Commission Nationale Paritaire d'Interprétation**

Il est institué une Commission Nationale Paritaire d'Interprétation qui est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes.

Cette Commission est composée pour les salariés de deux délégués par organisation syndicale et pour les employeurs d'un représentant au moins par organisation syndicale étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être égal à celui des salariés.

Cette Commission sera convoquée, à la requête de la partie contractante la plus diligente, dans un délai qui ne saurait excéder 10 jours après le dépôt de la demande au siège d'une des organisations d'employeurs signataires.

Elle devra se prononcer dans le délai d'un mois. Si un accord a été trouvé, il fera l'objet d'une annexe à la présente convention et sera soumis aux formalités de dépôt nécessaires.

Article 7 **Avantages acquis**

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

Demeurent, en revanche, acquis tous les avantages individuels ou collectifs existants au delà de l'ancienne convention au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

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

TITRE II **Droit syndical**

Article 8 **Liberté syndicale**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions des textes en vigueur qui se rapportent à la liberté d'opinion et au droit syndical (cf article L. 412-2 du Code du Travail).

Article 9 **Sections syndicales**

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur en ce qui concerne notamment : les sections syndicales, la collecte des cotisations, les réunions des adhérents, les panneaux d'affichage, les tracts syndicaux et les locaux mis à leur disposition (art. L. 412-6 à 10 du Code du Travail).

Dans les établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 10 **Délégués syndicaux**

La désignation des délégués syndicaux est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur de même que les conditions de contestations de leur désignation et les conditions d'exercice de leurs fonctions (art. L. 412-11 à L. 412-21 du code du travail).

Article 11 **Commissions paritaires et Commissions mixtes**

En vue de faciliter la participation des salariés devant participer aux commissions paritaires instituées par la présente convention et aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par syndicat représentatif dans l'entreprise.

Pour chaque organisation syndicale, trois salariés seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
- les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au Minimum Garanti (M.G.), et sur justificatifs :
- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 4 fois le minimum garanti ;
- hébergement selon une base forfaitaire égale à 15 fois le minimum garanti.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévue plus haut.

Article 12 **Réunions statutaires des organisations syndicales**

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

Article 13 **Permanent syndical**

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

Dans le cas où cette suspension de contrat de travail serait à durée déterminée, le salarié reprendra ses fonctions à l'issue de la période.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente.

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

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

En toute hypothèse, l'absence supérieure à 3 ans doit être considérée comme une démission du salarié avec les conséquences qui en découlent.

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

TITRE III

Représentants du personnel

Article 14

Délégués du personnel

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins onze salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (Articles L. 421-1 et suivants du Code du Travail).

Article 15

Comité d'entreprise

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

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

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

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

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

Article 16

Modalités électorales

Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du Code du travail et du Code électoral. Cet article a pour objet de préciser les points non traités par les textes en vigueur (Code du travail : articles L. 421-1 à L. 426-1, L. 482-1 , R. 423-1 à R. 425-1 ; Code électoral : articles 5, 6, et 8).

Protocole d'accord préélectoral

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

Organisation

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par les salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

En cas de première élection, le premier tour du scrutin devra avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage informant le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le scrutin devra avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats.

Des emplacements patronaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis du scrutin, protocole préélectoral, conditions d'électorat, d'éligibilité, listes des électeurs et des éligibles, des candidats par collèges, procès verbaux des élections, voies de recours possibles.

Le bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune dans l'établissement, sous réserve de leur présence et de leur acceptation à l'ouverture du scrutin. En cas de refus c'est toujours parmi les plus âgés et les plus jeunes restants que sera choisi ce bureau.

La présidence est assurée par le membre le plus âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le bureau électoral pourra demander aux électeurs de présenter un document permettant de vérifier leur identité. Dans le cas où le protocole électoral prévoirait plusieurs bureaux de vote, chacun d'entre eux sera composé comme ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans chaque collège, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Si plusieurs bulletins sont trouvés dans la même enveloppe :

- s'il s'agit de la même liste, un seul bulletin sera pris en compte ;
- s'il s'agit de listes différentes ou, d'une liste et d'un bulletin blanc, ils seront considérés comme nuls.

Une enveloppe vide constitue un bulletin nul.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

L'employeur adressera 10 jours francs avant le scrutin aux salariés concernés les documents suivants :

- un exemplaire des professions de foi de chaque organisation syndicale ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention "titulaire" ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention "suppléant" ;
- une enveloppe affranchie n° 2 contenant les enveloppes 1 et 1bis adressée au Président du Bureau de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dans l'entreprise, indiquant les éléments suivants : élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise), date du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n° 1 et 1 bis.

Tout vote non parvenu au bureau électoral au moment de l'ouverture du scrutin ne pourra être valablement retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vote est public. Il sera assuré par les membres du bureau de vote immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Le président du bureau de vote proclamera les résultats qui seront affichés immédiatement dans l'établissement ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et deux exemplaires seront envoyés à l'Inspection du Travail.

Le président du bureau de vote remet, sous enveloppe cachetée, signée par les membres du bureau, l'ensemble des documents électoraux à l'employeur qui devra les conserver jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal d'Instance. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

TITRE IV

Embauche

Article 17

Conditions d'embauche

(Modifié par accord du 17 janvier 2001)

L'âge d'un demandeur d'emploi ne pourra constituer un obstacle à son engagement sous réserve de l'article L. 211-1 du Code du Travail.

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit qui comporte notamment :

- nature de l'emploi, définition ;
- classification et groupe et niveau tels que prévus par la convention collective ;
- salaire mensuel et avantages accessoires ;
- durée du contrat et de la période d'essai ;
- lieu de travail et la durée hebdomadaire ;
- la référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation.

L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur constatera l'incapacité médicale du salarié à remplir l'emploi objet de l'embauche et devra mettre fin à la période d'essai dans l'emploi. L'employeur pourra éventuellement lui proposer, dans l'hypothèse où cela est possible, un emploi compatible avec son état de santé dûment constaté.

Article 18

Priorité d'embauche

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

- dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification,
- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

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

Article 19

Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

- ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;
- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La prolongation est admise à condition qu'elle fasse, au préalable, l'objet d'un accord écrit entre les deux parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale. Pendant la période d'essai prolongée un préavis d'une semaine s'impose aux parties en cas de rupture.

TITRE V

Dispositions générales

Article 20

Modifications du contrat de travail

Pour des raisons tenant à l'organisation de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur peut proposer à un salarié une modification substantielle de son contrat de travail en s'efforçant de la limiter. Cette modification fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

On entend par modification substantielle la modification de tout élément déterminant de la signature du contrat d'engagement et de ses avenants éventuels, ce caractère substantiel s'appréciant cas par cas. Lorsque l'entreprise est amenée à apporter de telles modifications au contrat d'un salarié, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite et motivée.

Il dispose alors d'un délai de quatre semaines pour accepter ou refuser.

Si le salarié n'accepte pas la modification du contrat qui lui est proposée et que l'employeur ne peut lui conserver le même emploi, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur si elle est prononcée, ce dernier étant tenu dès lors d'observer les règles de procédure et de préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Article 21

Modification de la situation personnelle du salarié

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

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

Article 22

Notion d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

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

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

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

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

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

Article 23

Visites médicales

Les visites médicales d'embauche, de reprise et annuelle sont obligatoires. Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles.

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

Tout refus fera l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions fixées par l'article L. 122-41 du Code du Travail.

Article 24

Règlement intérieur

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins vingt salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prescrites par la loi.

Il sera applicable de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sous réserve du respect des procédures prévues aux articles L. 122-33 et suivants du Code du travail. Des dispositions spéciales peuvent être établies

pour certaines catégories de personnel (article L. 122-33 alinéa 2 du Code du travail).

Article 25

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers

Suivant les dispositions des articles L. 123-1 et suivants du Code du travail, les employeurs s'engagent à respecter le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les salariés français et étrangers seront traités de manière égale.

Article 26

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

26.1 - Principe directeur

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

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

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

26.2 - Mise en oeuvre pratique

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

Article 27

Maternité et adoption

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

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence [d'une demi journée \(quatre heures\) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires. \(termes exclus de l'extension par arrêté du 15 juillet 2002, JO 25 juillet 2002\).](#)

A partir du troisième mois de grossesse les femmes enceintes seront exemptées du travail de nuit.

La femme enceinte bénéficie des dispositions des articles L. 122-25 à 122-32, L. 122-38, L. 223-4, L. 224-1, L. 264-1, R. 152-3, R. 262-7 du Code du travail.

B - Pour l'adoption s'applique l'article L. 122-26-3 du Code du travail.

Article 28

Congé parental d'éducation

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la naissance de l'enfant s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (article L. 122-28-1 du Code du travail).

Article 29

Éducation des enfants - Résiliation du contrat de travail

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du Code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'article L. 122-28 du Code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins quinze jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

TITRE VI

Rémunération

Article 30

Classifications et salaires

(Modifié par accord du 17 janvier 2001)

Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification et un groupe et niveau conforme aux classifications des emplois figurant en annexe 1 de la présente convention (voir Annexe Classification).

Les salaires minima, au dessous desquels nul ne peut être rémunéré, sont déterminés par accords paritaires pour chaque catégorie d'emploi et groupe et niveau.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs qualifications bénéficiera du salaire minimal conventionnel prévu pour la catégorie la plus élevée, sous réserve qu'il occupe cet emploi à plus de 50% de son temps.

Pour les travailleurs à domicile, le calcul des temps devra être fixé de telle sorte que, déduction faite des frais d'atelier (traités en annexe), leur rémunération horaire soit au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie professionnelle.

Article 31

Frais pour déplacement professionnel

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de 4 fois le minimum garanti.

Article 32

Prime d'ancienneté

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au mois trois ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et qui est calculée comme suit :

- 3% du salaire minimum catégoriel après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4% du salaire minimum catégoriel après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5% du salaire minimum catégoriel après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6% du salaire minimum catégoriel après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9% du salaire minimum catégoriel après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12% du salaire minimum catégoriel après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15% du salaire minimum catégoriel après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette prime d'ancienneté ne peut toutefois pas dépasser ces mêmes pourcentages du salaire minimum conventionnel correspondant au groupe et niveau.

La prime est attribuée à compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'ancienneté est acquise. Elle doit figurer sur une ligne distincte dans le bulletin de salaire.

Elle ne s'applique pas sur les heures supérieures, à l'heure actuelle, à 169 heures mensuelles.

Cette prime n'est pas applicable aux cadres.

En cas de travail à temps partiel elle sera calculée au prorata des heures travaillées.

La prime ne sera pas due quand il n'est versé aucun salaire. En revanche, en cas de maladie ou d'accident la prime sera ajoutée au salaire servant à déterminer le montant de l'indemnisation complémentaire telle qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

Article 33

Travail de nuit, des jours fériés, et exceptionnel du dimanche

A - Si à la suite de circonstances exceptionnelles un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 h et 6 h) les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100% (les jeunes salariés de moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 22 h et 6 h du matin).

B - Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au Code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100%, ainsi qu'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

C - La fête du travail du 1^{er} mai est obligatoirement chômée et payée.

Trois jours fériés légaux parmi ceux ci-après énumérés :

- jour de l'an (1^{er} janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête de la Victoire (8 mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- anniversaire de l'Armistice (11 novembre) ;
- Noël (25 décembre) ;

seront chômés et payés. Dans les établissements de plus de vingt salariés, un jour férié supplémentaire est chômé. Dans les établissements de plus de trente salariés, deux jours fériés supplémentaires sont chômés. Avant le 1^{er} février de l'année, les jours fériés chômés (trois, quatre ou cinq) seront déterminés par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Le travail les autres jours fériés donnera lieu à une majoration de 50% du salaire horaire effectif réel gagné dans le mois hors travaux exceptionnel.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour là, un salaire au moins égal à une fois et demi la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

TITRE VII

Maladie

Article 34

Absence pour maladie ou accident

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

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

En cas de prolongation d'absence, le certificat médical devra être posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin. [Une information préalable sur la reprise ou non du travail devra être communiquée par téléphone à l'employeur après la décision du médecin, la veille au moins avant l'expiration de l'arrêt. \(phrase exclue de l'extension par arrêté du 15 juillet 2002, JO 25 juillet 2002\).](#)

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

Article 35

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

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

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

- de six mois si son ancienneté est comprise entre un an et cinq ans ;
- de un an si elle est supérieure à cinq ans.

Au delà de ces périodes, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, il pourra licencier, sous réserve du respect de la procédure prévue à l'article L. 122-14 du Code du travail.

Cet article ne concerne pas les absences pour accident de travail et maladie professionnelle pour lesquelles il sera fait application des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail.

Article 36

Indemnisation

A - Conditions

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

- que l'arrêt soit pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- que le salarié soit soigné sur le territoire français ou l'un des pays de l'U.E. ou tout autre pays ayant un accord de réciprocité en matière de Sécurité Sociale ou que la maladie ou l'accident intervienne au cours d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dans tout autre pays étranger ;
- que le salarié se soumette à la contre-visite médicale que pourrait demander l'employeur.

B - Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficieront d'une indemnisation applicable par année civile, calculée en fonction de leur ancienneté, sur le salaire brut moyen du dernier mois ou, en cas de variation importante, des six derniers mois.

ANCIENNETÉ

NOMBRE DE JOURS ET TAUX

1 à 3 ans

60 jours à 80%

3 à 5 ans	60 jours à 90%
à partir de 5 ans	75 jours à 100%
par période supplémentaire de 5 ans	30 jours à 70%

La durée totale de l'indemnisation pour congé continu ou, par année civile pour plusieurs congés, ne pourra dépasser 165 jours.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnisations de la Sécurité Sociale, prestations du régime des cadres ou de tout autre régime de prévoyance, dans ce dernier cas dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

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

C - Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les modalités sont précisées dans l'annexe ... de la présente convention (se reporter au régime de prévoyance institué par l'accord du 29 mai 1989).

TITRE VIII

Congés payés

Article 37

Congés payés

A - Durée du congé

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

B - Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du Travail, en retenant le calcul le plus favorable au salarié entre l'application de la règle du 1/dixième et celle du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

C - Congés supplémentaires d'ancienneté

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

- à partir de 15 ans : un jour ;
- à partir de 20 ans : deux jours ;
- à partir de 25 ans : trois jours.

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

D - Rappel d'un salarié en congé

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

suivantes :

- un jour supplémentaire lorsque le rappel est supérieur à deux jours de présence dans l'entreprise ;
- deux jours supplémentaires lorsque le rappel est supérieur à dix jours de présence dans l'entreprise.

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

Le salarié a la possibilité de refuser ce rappel.

Article 38

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 226-1 du Code du travail.

a - sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours ;
- décès du père ou de la mère : deux jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau parent : un jour ;
- décès d'un frère ou beau frère, d'une soeur ou belle-soeur : un jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 Km du domicile du salarié il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour.

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et 6ème : 2 heures.

b - après un an d'ancienneté :

- mariage du salarié : cinq jours ;
- première communion d'un enfant : un jour ;
- déménagement : un jour non renouvelable pendant quatre ans.

c - garde d'un enfant malade :

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à un an peut demander à son employeur une autorisation d'absence spéciale (non rémunérée) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par certificat médical.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours, ou à 8 demi-journées par année calendaire en cas de maladie.

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

Cette autorisation d'absence est accordée au parent dont le conjoint ne peut pas être présent au domicile et au parent élevant seul son enfant.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, un seul d'entre eux peut bénéficier d'une autorisation d'absence.

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant de moins de 12 ans, le salarié pourra demander à son employeur une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve d'apporter à l'employeur toute attestation adéquate justifiant cette situation exceptionnelle et de respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

Article 39

Service national obligatoire

39.1 - Passage au centre de sélection

Les jeunes gens salariés soumis à un examen ("les 3 jours") dans un centre de sélection militaire, bénéficient, à cette occasion, d'un congé rémunéré d'une durée correspondante à cet examen (temps de transport inclus) s'ils comptent dans l'entreprise 3 mois d'ancienneté à la date de cet examen.

39.2 - Accomplissement au service national obligatoire

Le départ au service national entraîne la suspension du contrat de travail à durée indéterminée du salarié concerné. Il donne lieu au moment du départ au versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Les salariés astreints aux obligations imposées par le service préparatoire, ou qui se trouve appelés au service national en exécution d'un engagement "pour la durée de la guerre" ou à un titre quelconque, bénéficient des mêmes dispositions, en application de l'article L. 122-21 du Code du travail.

Dès qu'il connaît la date de sa libération et au plus tard un mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national, doit en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; dans cette hypothèse il est réemployé dans l'entreprise au plus tard dans le mois qui suit sa demande étant précisé que la durée d'ancienneté acquise antérieurement à l'accomplissement du service national obligatoire (ou d'une période militaire assimilée est reprise en compte à la date de retour effectif pour déterminer son ancienneté.

De la même manière et dans les mêmes délais le salarié doit informer son employeur de sa volonté de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par celui-ci à l'exception toutefois de celle relative au délai congé.

Sans avis formulé dans les délais ci-dessus, le contrat de travail est considéré comme rompu. Ce sont alors les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du travail qui s'appliquent.

TITRE IX

Rupture du contrat de travail

Article 40 **Démission**

Le salarié qui démissionne doit obligatoirement faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Après la période d'essai le salarié est tenu de respecter le délai-congé conventionnel, sauf accord contraire entre les parties et sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Article 41 **Délai de préavis**

Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hors faute grave ou lourde :

- ouvrier, ETDAM ayant moins de deux ans d'ancienneté : un mois ;
- ouvrier, ETDAM ayant plus de deux ans d'ancienneté : deux mois.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis dans des conditions librement discutées entre les parties.

La date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne peut se cumuler avec la période de prise de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dans la limite de vingt quatre heures par mois, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, rémunérées par l'employeur, peuvent être prises dans les conditions suivantes :

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;
- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 6 demi-journées de 4

heures ;

- elles peuvent être prises, dans la limite de 24 heures par mois, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail.
- elles peuvent être prises, dans la limite de 64 heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Article 42

Licenciement pour motif économique

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis par l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le respect de l'article L. 321-1 du Code du travail.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera, pendant un an à compter de la date du départ effectif de l'entreprise, de la priorité de réembauchage prévue par la loi, sous réserve d'avoir formulé son désir à son employeur dans le délai maximum de quatre mois suivant son départ de l'entreprise.

Article 43

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hors la faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;
- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à (en ans révolus)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,40
4	0,50
5	0,60
6	0,70
7	0,80
8	0,90
9	1,00
10	1,10
11	1,20
12	1,40
13	1,60

14	1,80
15	2,00
16	2,20
17	2,40
18	2,60
19	2,80
20	3,00

Au delà de 20 : + 0,20 par année supplémentaire.

Article 44 **Indemnité de départ à la retraite**

Pour les ouvriers et les ETDAM, à partir de cinq ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié est égale à 50% de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 45 **Commission Paritaire Régionale de Règlement des Conflits collectifs**

Les conflits collectifs de travail intervenant entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention pourront être soumis, à la diligence de la partie qui le souhaite et s'il ne s'agit pas d'un problème d'interprétation de la Convention à la Commission Paritaire Régionale de Règlement des conflits collectifs.

Elle se réunira dans la région administrative où se situe le conflit s'il y a sur ce point un accord unanime des parties.

Cette Commission est composée pour les salariés de deux délégués par organisation syndicale et pour les employeurs d'un représentant au moins par organisation syndicale étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être égal à celui des salariés.

La Commission saisie devra entendre les parties contradictoirement ou séparément, suivant leurs demandes, et se prononcer dans un délai maximum de vingt jours à dater de la réception de la demande initiale. Ses "avis" seront pris à la majorité simple et transmis aux parties intéressées. Il ne s'imposent pas aux parties, n'ayant que valeur de tentative de conciliation.

Article 46 **Dépôt légal**

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 , R. 132-1 et R. 132-2 du Code du travail.

Article 47 **Adhésion**

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

Article 48 **Extension**

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants conformément à l'article L. 133-8 du Code du travail.

Annexes

Avenant cadres

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux salariés cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Article 2 Classification des cadres

La classification des cadres figure en annexe I à la présente convention (voir Annexe Classification)..

Article 3 Période d'essai, engagement, préavis réciproque durant la période d'essai (Modifié par accord du 17 janvier 2001)

3.1 - Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le groupe et niveau, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

3.2 - Préavis réciproque durant la période d'essai

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence ;
- 2 semaines de 1 mois à 3 mois de présence ;
- 1 mois entre 3 et 6 mois de présence pour la partie ayant renouvelé la période d'essai et 15 jours pour l'autre partie.

Article 4 Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent (46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives).

L'horaire de travail peut comprendre des dépassements inhérents à la fonction dans le cadre d'un horaire forfaitaire mensuel inscrit au contrat de travail. Dans ce cas la rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Lorsque les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des dépassements de l'horaire inhérent à sa fonction (notamment travail du dimanche, travail de nuit, jours fériés, ...), les modalités de rémunération devront être définies soit dans les accords d'entreprise, soit, à défaut, dans son contrat de travail.

Article 5 Ancienneté (Modifié par accord du 17 janvier 2001)

A - Les salariés promus cadres dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur statut antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des clauses générales, voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle. Leur salaire réel ne peut pas être inférieur au salaire minima conventionnel de leur nouveau groupe et niveau augmenté du montant de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

B - Dans le cas où aucune prime spécifique pour son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire après cinq ans d'ancienneté, et deux jours après dix ans d'ancienneté.

Article 6

Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

6.1 - Maladie

Tout cadre ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance minimal tel que prévu par l'avenant joint à la présente convention ou d'un régime plus favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75% pendant les 30 jours suivants, de deux ans à moins de cinq ans d'ancienneté ;
- 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, de cinq ans à moins de huit ans d'ancienneté ;
- 100% de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, au delà de huit ans d'ancienneté.

6.2 - Accidents du travail ou maladie professionnelle

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance minimal tel que prévu par l'accord du 29 mai 1989 ou d'un régime plus favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants s'il a moins de huit ans d'ancienneté ;
- 100% de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90% pendant les 30 jours suivants, au delà de huit ans d'ancienneté.

6.3 - Quel que soit le motif de l'arrêt la durée totale d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période "glissante" de douze mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au premier jour de l'arrêt.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de la mensualisation.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Article 7

Délai congé (préavis)

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle peut être réduite d'un commun

accord entre les parties selon les dispositions prévues à l'article 41 des clauses générales.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être regroupées en une ou plusieurs fois.

Article 8 **Indemnité de licenciement**

Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai congé ;
- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;
- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés en référence au tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à (en ans révolus)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00

21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
au delà de 30 ans	+ 0,20 par année supplémentaire

Article 9 **Allocation de départ à la retraite**

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législative et réglementaires en vigueur s'appliquent, en particulier les suivantes :

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisation, à taux réduit dans le cas contraire. Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise.
- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les six mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation est le 12ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
au delà de 30 ans	+ 0,20 par année supplémentaire

Article 10

Mutation ou changement d'affectation

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 6 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleurs conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que le voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord préalable entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation à des frais de réinstallation indispensables, etc...).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres débutants pendant la première année.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Article 11 **Clause de non-concurrence**

Au cours du dernier trimestre 1995, les signataires du présent avenant s'accordent pour engager des négociations portant sur la clause de non-concurrence.

Classification des emplois

Avenant du 17 janvier 2001

(Modifié par accord du 14 janvier 2004, non étendu [(note 1)] :

(1) Signataires de l'accord du 14 janvier 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FDS - CFDT ;

CFE-CGC.

1)

Préambule

Étant donné les mutations et les développements de certains métiers apparus dans le secteur du négoce de l'ameublement, l'évolution des organisations du travail, le présent accord détermine les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession. À cette fin, il remplace au plan conventionnel le système de classification établi à partir des définitions d'emplois directement inspirées des arrêtés Parodi par la mise en place d'un outil de classification approprié, en établissant un classement des métiers basé sur les critères classants.

TITRE 1

Les principes de la méthode de classification

Article 1

La reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification

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

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

À titre de référence une nomenclature des métiers a été établie pour le secteur d'activité du négoce de l'ameublement. Cette nomenclature n'est pas exhaustive. Elle pourra être complétée par les entreprises suivant les particularités de leur organisation. (Nomenclature en Annexe)

Article 2

Le positionnement des métiers dans la grille de classification

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

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

Article 3

Les critères classants

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

Ces critères classants sont les suivants :

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

Les Connaissances (Formation et expérience) : Ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soit leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

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

L'Impact : Importance et impact des effets produits par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

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

Article 4

Possibilité d'adaptation des critères

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

- Les critères classants utilisés doivent être tous égaux entre eux pour apprécier le classement des emplois,
- Tout nouveau critère classant est pris en compte pour l'appréciation du classement seulement s'il est applicable à la totalité des emplois présents dans l'entreprise,
- Le choix de nouveau(x) critère(s) classant(s) doit faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission technique de classification, et d'une information auprès du Groupe technique national de classification.

Article 5

Le positionnement dans les niveaux

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

Le nombre de niveau diffère selon les groupes. Cette classification comprend 25 niveaux répartis de la façon suivante :
Dans les groupes 1 à 7 : 3 niveaux par groupe;
Dans les groupes 8 et 9 : 2 niveaux par groupe.

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

TITRE 2

Le dispositif de mise en place de la classification

Article 6

Les modalités d'application

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

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

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

Le classement de ces métiers sera :

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

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

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

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

Article 7 **Période transitoire**

(Modifié par accord du 14 janvier 2004, non étendu [(note 1) :

(1) Signataires de l'accord du 14 janvier 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

FDS - CFDT ;

CFE-CGC.

])

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

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

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

(Deux alinéas précédents remplacés par accord du 14 janvier 2004)

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

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

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

Article 8 **Commission et Groupe national techniques de classification**

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

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les consultera sur les modalités de mise en oeuvre de la Commission technique de classification, et dans les entreprises dotées de représentants d'organisations syndicales les modalités de mise en oeuvre de la Commission technique de classification feront l'objet d'une négociation.

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

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

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

Les questions concernant la mise en place de cette classification qui n'auront pas trouvé de règlement satisfaisant au niveau de l'entreprise, seront soumises au Groupe technique national de classification, qui se réunira durant les cinq premières années, tous les 6 mois pendant les deux premières années et une fois par an par la suite.

Le Groupe technique national de classification sera composé d'une part de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et d'autre part d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales, afin de respecter le paritarisme. Les frais professionnels des représentants seront pris en charge suivant les modalités définies à l'article 11 des clauses générales de la présente convention collective.

Article 9 Bilan d'application

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les trois ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments recueillis par le Groupe technique national de classification.

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

Article 10 Dépôt et extension

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

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

Annexes

A -

La nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement

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

Filière vente commerciale

Acheteur (trice) / Chef produit
Animateur de ventes
Caissière
Responsable de rayon
Directeur(trice) /Responsable commercial
Directeur(trice) /Responsable de magasin
Directeur(trice) d'exploitation
Directeur(trice) /Responsable des ventes
Hôte / Hôtesse d'accueil
Standardiste
Télévendeur (se)
Vendeur (se) - conseiller
Vendeur (se) - preneur d'ordre

Filière technique

Architecte	Hôte / Hôtesse SAV électroménager
d'intérieur	Poseur d'antenne
Couturière	Responsable de groupe technique
Décorateur	Responsable SAV électroménager

	Dessinateur	Technicien SAV électroménager
	Ébéniste	
	Étalagiste	
	Hôte / Hôtesse SAV	
	Meuble	
	Menuisier	
	Responsable SAV	
	Meuble	
	Tapissier	
	Technicien de maintenance	
	Technicien SAV	
	Meuble	
	Vernisseur	
Filière logistique	Agenceur	
	Cariste	
	Conditionneur	
	Chauffeur livreur-monteur	
	Chauffeur - livreur - installateur (SAV)	
	Livreur	
	Livreur-monteur	
	Magasinier	
	Manutentionnaire	
	Monteur	
	Préparateur de marchandises	
	Responsable de dépôt	
	Responsable de livraison	
	Surveillant	
Filière administration gestion informatique	Agent administratif	
	Agent d'espace commercial	
	Agent de nettoyage	
	Analyste programmeur	Assistant de gestion
	Assistant micro	
	Chargé des affaires juridiques	
	Directeur / Responsable marketing	
	Chef comptable	
	Comptable	
	Contrôleur de gestion	
	Juriste	
	Responsable administratif	
	Responsable du personnel	
	Secrétaire	

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

B -

La liste des emplois-repères du négoce de l'Ameublement

Agent de nettoyage (Groupe 1)

Exécuter les travaux d'entretien et de nettoyage.

Agent administratif (Groupes 2 & 3)

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

Caissière (Groupes 2 & 3)

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

Chauffeur-Livreur (Groupe 3)

Acheminer physiquement les produits, les monter, les installer, les encaisser.

Chef de dépôt (Groupes 5 & 6)

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

Chef de rayon (Groupes 5 & 6)

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

Directeur de magasin (Groupes 6 & 7)

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

Ébéniste (Groupes 3 & 4)

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

Magasinier (Groupes 2 & 3)

Réceptionner, contrôler et gérer les flux et stocks de produits et préparer les sorties.

Technicien SAV (Groupes 3 & 4)

Diagnostiquer les pannes, réparer, dépanner les produits défectueux et établir le devis.

Vendeur (Groupes 2, 3, 4)

Informé et conseiller le client. Argumenter et vendre les meubles, produits, services sur le lieu de vente ou chez le prospect client et assurer le suivi correspondant. Veiller à la présentation du produit et à l'étiquetage.

C -

La définition des groupes de la grille de classification

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

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

Groupe 3 : Les activités de ce groupe requièrent soit une double qualification, soit une qualification permettant d'effectuer des opérations qui dépassent le strict contexte du métier.

Groupe 4 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification impliquant la connaissance d'une technique et/ou impliquant la maîtrise de plusieurs techniques.

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

Groupe 6 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ainsi que la participation à l'élaboration d'une politique ou à la définition des objectifs et moyens nécessaires à sa réalisation puis sa mise en oeuvre effective.

Groupe 7 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant l'étude et la résolution de problèmes pouvant impliquer plusieurs domaines et requérant un niveau d'expertise reconnu, ainsi qu'une proposition et une mise en oeuvre des politiques couvrant plusieurs disciplines.

Groupe 8 : Les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer la responsabilité d'une « fonction » sur une partie de l'entreprise. Ils définissent la politique applicable dans leur domaine et s'assurent de sa mise en oeuvre directement sous l'autorité de la Direction générale.

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

D -

Schéma de la méthode de classification par les critères classants

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

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

Cliquez pour consulter l'illustration

E -

Le positionnement des emplois-repères de la branche dans la grille de classification

Cliquez pour consulter l'illustration

F -

Progression des critères classants dans les groupes de la classification

Grp	Complexité	Impact	Information-communication	Autonomie	Connaissances
1	Les travaux sont simples, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant de courte durée.	L'impact est limité au travail de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle sont directes et permanentes.	Contacts avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieur, collègues.	Les instructions sont précises, complètes et détaillées : elles fixent les modes opératoires.	Scolarité obligatoire.
2	Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.	L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur. L'impact est significatif, et de portée immédiate.	Contacts fréquents avec des niveaux et environnements variés.	Les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont fixés, mais toutes les situations ne peuvent être prévues. Le titulaire peut faire appel à son encadrement direct.	CAP-BEP peut être remplacés par une pratique professionnelle.
3	Les informations à traiter demandent l'interprétation et le choix des solutions les plus appropriées.	Les activités ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes mais à la même fonction.	Contacts destinés à fournir et aussi à obtenir des informations auprès de différents interlocuteurs externes et internes.	Les instructions laissent au titulaire le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.	Double CAP-BEP, BAC Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
4	Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.	L'impact peut se répercuter sur le niveau des résultats atteint par l'emploi sur une période de plusieurs mois.	Contacts destinés à obtenir ou à fournir une information pas toujours préétablie. Les explications, commentaires et illustrations peuvent être destinés à infléchir un point de vue.	Les instructions générales donnent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation s'applique aux modalités de mise en oeuvre des	BAC + 2 Peut être remplacé par une expérience ayant un niveau équivalent.

				moyens.	
5	Les solutions adoptées à des situations complexes et renouvelées, couvrent un champ de spécialités étendus.	L'impact est très substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction et/ou de plusieurs fonctions de l'entreprise.	Contacts ayant pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue parfois différents, portant sur des sujets complexes. Les interlocuteurs sont externes et/ou internes.	Les directives définissent les buts à atteindre, et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.	BAC + 2 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
6	Les travaux imposent un jugement portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme; leur impact se traduira dans les résultats obtenus par l'entreprise.	Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales. Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.	BAC + 4 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
7	Les activités caractérisent un développement de solutions originales requérant indépendance de jugement, créativité. Elles recouvrent plusieurs disciplines de domaines de compétences différents.	Les activités portent sur des programmes à moyens et long terme, leur impact peut entraîner des conséquences fortes à long terme.	Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue sur des publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les directives sont générales. Le titulaire contribue directement à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	BAC + 4 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
8	Les activités impliquent de choisir entre différentes solutions qui peuvent être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation pour leur mise en oeuvre.	L'impact important et durable sur l'ensemble des domaines relevant de l'emploi qui affecte l'entreprise de façon majeure.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.	À partir d'une politique à l'élaboration de laquelle il participe, le titulaire dispose d'une large latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
9	Les activités caractérisent une orientation sur la préparation des stratégies de l'entreprise et de prise de risque dans les choix.	L'impact important et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise. Ses projets, politiques peuvent être directement et pour une longue période affectés.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise.	Dans le cadre des politiques et des programmes de l'entreprise, le titulaire dispose d'une latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5 Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Salaires

Accord du 17 janvier 2001

Article 1

Entre les parties signataires de la convention collective du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-jointe.

Cette grille double prend en compte les durées légales en vigueur selon la taille des entreprises au moment de la signature. Pour les entreprises qui auraient anticipé la réduction du temps de travail au moment de la signature, il convient de se référer à la grille des « entreprises déjà à 35 heures ». Ainsi, pour les entreprises ayant une durée hebdomadaire de 35 heures la grille intègre déjà le complément différentiel.

Emplois-repères	Groupes	Niveaux	Entreprises encore à 39 heures	Entreprises déjà à 35 heures
			Salaires minima	
Agent de nettoyage	Groupe 1	Niveau 1	7 102 F.	6 266 F. + 716 F.
		Niveau 2	7 112 F.	6 275 F. + 717 F.
		Niveau 3	7 122 F.	6 320 F. + 722 F.
Caissier Magasinier Vendeur Agent administratif	Groupe 2	Niveau 1	7 152 F.	6 356 F. + 726 F.
		Niveau 2	7 192 F.	6 365 F. + 727 F.
		Niveau 3	7 292 F.	6 472 F. + 740 F.
Agent administratif Technicien SAV Magasinier Caissier, Chauffeur-Livreur Vendeur Ébéniste	Groupe 3	Niveau 1	7 492 F.	6 580 F. + 752 F.
		Niveau 2	7 602 F.	6 787 F. + 775 F.
		Niveau 3	7 752 F.	6 921 F. + 791 F.
Vendeur Ébéniste Technicien SAV	Groupe 4	Niveau 1	7 852 F.	7 029 F + 803 F.
		Niveau 2	8 092 F.	7 217 F. + 825 F.
		Niveau 3	8 302 F.	7 397 F. + 845 F.
Chef de dépôt Chef de rayon	Groupe 5	Niveau 1	8 402 F.	7 478 F. + 854 F.
		Niveau 2	8 812 F.	7 881 F. + 901 F.
		Niveau 3	9 222 F.	8 249 F. + 943 F.
Chef de dépôt Chef de rayon Directeur de magasin	Groupe 6	Niveau 1	9 422 F.	8 429 F. + 963 F.
		Niveau 2	9 832 F.	8 779 F. + 1 003 F.
		Niveau 3	10 342 F.	9 237 F. + 1 055 F.
Directeur de magasin	Groupe 7	Niveau 1	11 252 F.	10 044 F. + 1 148 F.
		Niveau 2	12 262 F.	10 942 F. + 1 250 F.
		Niveau 3	13 272 F.	11 848 F. + 1 354 F.
	Groupe 8	Niveau 1	14 542 F.	12 943 F. + 1 479 F.

	Niveau 2	16 322 F.	14 621 F. + 1 671 F.
Groupe 9	Niveau 1	18 322 F.	16 416 F + 1 876 F.
	Niveau 2	20 752 F.	18 579 F. + 2 123 F.

Article 2

Les salaires minima sont appliqués aux emplois classés selon la méthode des critères classants. Aussi, l'expression coefficient utilisée dans les « Clauses générales » et « l'Avenant Cadres » de la présente convention, sera désormais remplacée par groupes et niveaux dans la grille de salaires minima.

Article 3

Les salaires minima de la grille seront applicables à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal officiel, compte tenu des dispositions de l'article 7 de l'avenant classification.

Article 4

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

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

Accord du 23 mai 2005

(Étendu par arr. 8 nov. 2005, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2005)

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-dessous.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels/Base 35h par semaine
1	1	1220,00
	2	1221,00
	3	1222,00
	1	1223,00
	2	1225,00
	3	1227,00
	1	1229,00
	2	1260,00
	3	1300,00
	1	1330,00
	2	1350,00
	3	1370,00
	1	1400,00

5	1	1400,00
5	2	1600,00
5	3	1670,00
	3	1760,00
	1	1900,00
	2	2206,00
	3	2400,00
	1	2520,00
8	2	2760,00
	1	3200,00
9	2	3600,00

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille en date du 17 janvier 2001, à compter du 1er juillet 2005

Article 3

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

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

Accord du 6 décembre 2006 (Étendu par arr. 27 mars 2007, JO 5 avr.)

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels/base 35 heures par semaine
	1	1256,00
	2	1257,00
	3	1258,00
	1	1260,00
	2	1264,00
	3	1269,00
	1	1279,00
	2	1305,00

	2	1305,00
	3	1347,00
4	1	1378,00
	2	1398,00
	3	1419,00
5	1	1452,00
	2	1523,00
	3	1599,00
6	1	1650,00
	2	1730,00
	3	1826,00
7	1	1960,00
	2	2285,00
	3	2470,00
8	1	2594,00
	2	2840,00
9	1	3315,00
	2	3730,00

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille en date du 23 mai 2005, à compter du 1^{er} jour du mois de la signature du présent accord, avec régularisation sur le mois suivant.

Article 3

Les parties signataires s'engagent à ouvrir les prochaines négociations salariales à partir du mois de juin 2007, en remettant une proposition.

Article 4

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

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

Textes complémentaires

Régime de prévoyance

Accord du 29 mai 1989

(Étendu par arrêté du 2 avril 1990, JO 12 avril 1990)
(V. Avenant n° 1 du 10 juillet 1989 , et Avenant n° 2 du 21 juin 2005)

Champ d'application (d'origine)

Le présent accord et ses avenants sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, entre les employeurs et les salariés des deux sexes, dans les entreprises, établissements, magasins, entrepôts, dépendances et annexes, centrales et groupements d'achats, qui exercent l'activité principale de négoce de l'ameublement et de l'équipement du foyer répertorié sous les numéros ci-dessous des nomenclatures d'activité et de produits (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, J.O. du 17 novembre 1973) :

5812	Commerce de gros en meubles et literie.
5911	Commerce de mobilier de bureau.
6005	Intermédiaires du commerce en meubles.
6011	Centrales d'achats en produits non alimentaires concernant ameublement et connexes.
6303	Grandes surfaces semi-spécialisées non alimentaires dont la spécialisation dépend notamment, de la fonction équipement et entretien du foyer et dont la surface est supérieure à 400 m ² .
6414	Commerce de détail des textiles pour la maison, centré notamment sur tapis, moquettes.
6421	Commerce de détail de meubles y compris les décorateurs.
7307	Dépôts et entrepôts d'ameublement.
7715	Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application.
8006	Location de meubles et sièges.

Champ d'application (nouveau)

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 2, 21 juin 2005, non étendu applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Article I Prestations assurées

Le personnel des entreprises définies au champ d'application ci-dessus, bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès,
- versement d'indemnités journalières complétant celles de la Sécurité sociale,
- versement d'une rente d'invalidité,
- versement d'une rente d'éducation OCIRP,
- versement d'une rente de conjoint survivant OCIRP.

Article II Garanties décès et invalidité permanente totale

(V. Avenant n° 2, 21 juin 2005 , art. 4, non étendu)

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

Célibataire : 75% du traitement annuel brut.

Marié, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100% du traitement annuel brut.

Célibataire, marié, veuf, divorcé, ayant au moins une personne à charge : 125% du traitement annuel brut.

Majoration par personne supplémentaire à charge : 25% du traitement annuel brut.

Il est précisé que sont considérés comme étant à la charge du salarié, tous les enfants visés à l'article L. 566 du Code de la Sécurité sociale ainsi que les personnes, ascendants directs de l'assuré, répondant aux conditions de l'article 196 du Code général des impôts.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié âgé de moins de 60 ans, considéré par la Sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100% du capital tel que prévu ci-dessus.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès du salarié assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100% de celui versé au moment du décès du salarié.

Article III

Garanties incapacité de travail et invalidité

Le régime incapacité de travail, en relais aux obligations de maintien de salaire, fait immédiatement suite aux garanties issues de ces obligations. En ce qui concerne le personnel ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de 90 jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à :

75% du salaire brut, déduction faite des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale.

Au moment du classement en 2^{ème} et 3^{ème} catégories d'invalidité par la Sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue aux indemnités journalières antérieurement servies.

En cas de classement en 1^{ère} catégorie, la prestation complémentaire servie éventuellement tient compte du salaire partiel d'activité pour ne pas dépasser au total ce qui aurait été octroyé à un invalide de 2^{ème} catégorie tant par le régime de Sécurité sociale que par le régime complémentaire.

Le taux prévu, au 2^{ème} alinéa ci-dessus, sera porté à :

90% du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles.

En toute occurrence, l'indemnité prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article devra stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité, est le salaire brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt, est revalorisée en fonction des indices définis pour l'ensemble des participants de l'AGRR-PRÉVOYANCE, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité.

Article IV

Rente d'éducation

Une rente d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGRR-PRÉVOYANCE.

Elle est versée sur les bases ci-dessous pour chaque enfant, dans les conditions suivantes :

Au conjoint survivant non déchu de ses droits parentaux ; à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Elle garantit une allocation dont le montant est fixé à :

- 3% du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 7 ans,
- 5% du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 13 ans,
- 7% du salaire annuel brut par enfant à charge au-delà de 13 ans, jusqu'à son 25^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études.

Article V

Rente de conjoint survivant

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

Elle est calculée par référence à un taux contractuel de 0,40%.

Les prestations et notamment la rente sont déterminées par référence à un taux de calcul de 4% pour une validation des droits jusqu'à la date à laquelle le salarié aurait atteint 65 ans.

Article VI (d'origine) Cotisation

(V. Avenant n^o 2, 21 juin 2005 , art. 3, non étendu)

Le taux global de la cotisation du plan de prévoyance incapacité de travail, rente d'invalidité, garantie décès / invalidité absolue et définitive, etc. prévue au présent accord, est réparti entre l'employeur et le salarié à raison de 50% pour l'employeur, 50% pour le salarié.

Article VI (nouveau) (mod. par ✨)

Résultant de : Avenant n^o 2, 21 juin 2005, non étendu applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Le taux de cotisation global au régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,06 % de la masse salariale brute totale, et par garanties :

- Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,76 % de la masse salariale brute totale.
- Garanties assurées par l'OCIRP :

Rente de conjoint : 0,20 % de la masse salariale brute totale,

Rente d'éducation : 0,10 % de la masse salariale brute totale.

Ces taux seront temporairement et pour une période de 3 ans courant à compter de la date d'effet du présent avenant, appelés à hauteur de 0,18 % et 0,09 %, portant le taux global de financement du régime à 1.03 % de la masse salariale brute totale.

À l'issue de ce délai, il sera fait application des taux contractuels relatif aux garanties Rente de conjoint et d'éducation fixés respectivement à 0,20 et 0.10 %

Article VII Organisme gestionnaire et comité de gestion

(V. Avenant n^o 2, 21 juin 2005 , art. 5 et 6, non étendu)

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

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

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

Article VIII
Date d'effet du présent accord

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

Article IX
Dépôt du présent accord

Le texte du présent accord paritaire de prévoyance sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article X
Agrément du présent accord

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 731-9 du Code de la Sécurité sociale, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'agrément du présent accord paritaire de prévoyance.

Avenant n° 1 du 10 juillet 1989
(Étendu par arr. 2 avr. 1990, JO 12 avr.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SYNCOMEM ;
FNA ;
SGAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CGC ;
CGT.

Les signataires de l'accord de prévoyance du 29 mai 1989, décident d'instaurer le régime transitoire suivant:

Article I
Garanties décès et invalidité permanente totale

En cas de décès du salarié, il est versé au bénéficiaire les prestations suivantes :

- . Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge,
- . Marié, sans personne à charge,
- . Célibataire, veuf, divorcé, marié,
ayant au moins une personne à charge,

45 % du traitement annuel brut.

Article II
Garanties incapacité et invalidité

Le régime incapacité de travail intervient, pour l'ensemble du personnel, après une franchise fixe et continue de 90 jours à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations versées par le régime général de Sécurité sociale.

Au moment du classement en 2^{ème} et 3^{ème} catégories d'invalidité par la Sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue aux indemnités journalières antérieurement servies.

En cas de classement en 1^{ère} catégorie, la prestation complémentaire servie éventuellement tient compte du salaire partiel d'activité pour ne pas dépasser au total ce qui aurait été octroyé à un invalide de 2^{ème} catégorie tant par le régime de base que par le régime complémentaire.

En toute occurrence, l'indemnité prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article devra stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité, est le salaire brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt, est revalorisée en fonction des indices définis pour l'ensemble des participants de l'AGRR-Prévoyance, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité.

Article III

Rente d'éducation

Une rente d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGRR-Prévoyance.

Elle est versée sur les bases ci-dessous pour chaque enfant, dans les conditions suivantes :

Au conjoint survivant, non déchu de ses droits parentaux ; à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Elle garantit une allocation dont le montant est fixé à :

3 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 7 ans,

5 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 13 ans,

7 % du salaire annuel brut par enfant à charge au-delà de 13 ans, jusqu'à son 25^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études.

Article IV

Durée du régime transitoire

Le régime transitoire, défini aux articles I, II et III ci-dessus, est applicable du 1^{er} juillet 1989 au 31 décembre 1990.

Article V

Taux de cotisation des garanties précédentes

Le taux de cotisation des garanties définies aux articles I, II et III ci-dessus, est fixé à :

0,49 % de la masse salariale totale.

Ce taux est réparti de la façon suivante :

0,25 % à la charge de l'employeur,

0,24 % à la charge du salarié.

Article VI

Taux de cotisation du régime de prévoyance de l'accord du 29 mai 1989

(Voir art. 2 , avenant n^o 2, 21 juin 2005, étendu)

Article VII

Dépôt du présent avenant

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du travail.

Article VIII

Agrément du présent avenant

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L 731-9 du Code de la Sécurité sociale, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'agrément du présent avenant.

Avenant n° 2 du 21 juin 2005

(Étendu par arr. 3 avr. 2006, JO 13 avr., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son extension)

Article 1 Champs d'application

Cet avenant modifie le champ d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1^{er} du Titre 1 de la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement, rendant applicable l'accord de prévoyance ainsi que ses avenants sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, entre les employeurs et les salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les code NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Article 2 Taux de cotisation

L'article VI de l'avenant n° 1 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article suivant :

Le taux de cotisation global au régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,06 % de la masse salariale brute totale, et par garanties :

- Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,76 % de la masse salariale brute totale.
- Garanties assurées par l'OCIRP :

Rente de conjoint : 0,20 % de la masse salariale brute totale,
Rente d'éducation : 0,10 % de la masse salariale brute totale.

Ces taux seront temporairement et pour une période de 3 ans courant à compter de la date d'effet du présent avenant, appelés à hauteur de 0,18 % et 0,09 %, portant le taux global de financement du régime à 1.03 % de la masse salariale brute totale.

À l'issue de ce délai, il sera fait application des taux contractuels relatif aux garanties Rente de conjoint et d'éducation fixés respectivement à 0,20 et 0,10 %

Article 3 Répartition de la cotisation

Le taux global du régime financé à 1,03 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante,

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,20 %	0,03 %	0,23 %
Incapacité	-	0,30 %	0,30 %
Invalidité	0,17 %	0,06 %	0,23 %
Rente de conjoint OCIRP	0,10 %	0,08 %	0,18 %
Rente d'éducation OCIRP	0,065 %	0,025 %	0,09 %
Total	0,535 %	0,495 %	1,03 %

Au terme de la période des 3 ans de taux de cotisation réduits des garanties OCIRP, la répartition des taux de cotisations sera établie comme suit :

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,20 %	0,03 %	0,23 %
Incapacité	-	0,30 %	0,30 %
Invalidité	0,17 %	0,06 %	0,23 %
Rente de conjoint OCIRP	0,10 %	0,10 %	0,20%
Rente d'éducation OCIRP	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Total	0,55 %	0,51 %	1,06 %

La répartition des cotisations à l'intérieur des garanties sera révisable tous les 18 mois si nécessaire.

Article 4

Maintien des garanties Décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

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

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

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

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Article 5

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

Les parties au présent avenant confirment la désignation :

- en qualité d'organisme assureur des garanties Rente de conjoint et d'éducation prévues par l'accord du 29 mai 1989, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP) relevant de l'article L 931-2 du code de la Sécurité sociale, situé 10 rue Cambacérès 75008 Paris,
- en qualité d'organisme assureur des autres garanties prévues par l'accord du 29 mai 1989 (Décès, Incapacités, Invalidité), AG2R Prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale située au 35/37 bld Brune 75014 Paris.

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

Article 6

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

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidités complémentaires, les rentes de conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

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

Article 7

Date d'entrée en vigueur

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

Article 8

Extension du présent avenant - Publicité

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

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

Article 9

Durée - Révision - Dénonciation

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

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L 132.7 du code du travail.

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

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

Participation des Salariés aux Commissions paritaires et Commissions mixtes

Accord du 5 décembre 1997

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNA ;

SEM ;

UNRST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FDS-CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

FEC-CGT-FO.

Préambule

Dans le cadre des nombreuses réunions de négociations destinées à finaliser la convention collective du négoce de l'ameublement ; les parties ont souhaité améliorer le fonctionnement du paritarisme en formalisant par un accord séparé susceptible d'extension rapide les modalités de participation des salariés des entreprises aux commissions de négociations conventionnelles de branche.

Les parties ont dès lors convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

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

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	524 H
Commerce de détail des luminaires	524 J
Commerce de détail des revêtements de sol et des murs intérieurs en tout matériaux y compris les tapis, moquettes, rideaux	524 U
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	524 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	511 U
Commerce de gros en ameublement	514 S
Intermédiaires du commerce en meubles	511 J
Entrepôts d'ameublement	631 E
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	911 A
Location de meubles et sièges	714 B

Article 2

Commissions paritaires et Commissions mixtes

En vue de faciliter la participation des salariés aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par syndicat représentatif dans l'entreprise.

Pour chaque organisation syndicale, trois salariés seront rémunérés et indemnisés par les entreprises selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
- les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au Minimum Garanti (MG), et sur justificatifs ;
- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2^e classe ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 4 fois le minimum garanti ;
- hébergement selon une base forfaitaire égale à 15 fois le minimum garanti.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévue plus haut.

Article 3

Dépôt & Application de l'accord

En application des dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, cet accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services précités.

Les parties conviennent par ailleurs, de demander l'extension du présent accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Accord du 23 novembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT.

Préambule

En référence à l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux de la branche Négoce de l'Ameublement et de l'équipement de la Maison conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 1

Création de la CPNEFP

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

Article 2

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire est composée de :

- un collège salarié composé de deux membres (un titulaire et un suppléant) pour chaque organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national et dans la limite d'un seul salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative.
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarié désignés par les organisations patronales.

Chaque organisation syndicale désigne ses représentants et peut à tout moment les remplacer.

À chaque membre titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer aux débats.

Seul le titulaire peut prendre part aux votes, ce n'est qu'en son absence que le suppléant pourra voter à sa place.

Toute correspondance relative à la CPNEFP est adressée aux membres suppléants en même temps qu'elle est adressée aux membres titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et d'un suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission (CPNEFP), titulaire ou suppléant, de son choix et de son collègue ; s'il s'agit d'un membre d'une organisation syndicale de salariés, celui-ci peut donner pouvoir à un représentant de sa fédération syndicale.

Le représentant de la fédération syndicale ayant ainsi reçu pouvoir pourra, sous réserve d'en informer au préalable les autres membres de la commission, participer à la réunion de la commission pour laquelle il a reçu pouvoir.

La participation du représentant de la fédération syndicale de salariés sera à la charge de celle-ci.

Article 3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission désigne en son sein un président et un vice-président.

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

La présidence est assurée alternativement par chaque collège tous les ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice présidence.

Le président convoque au moins quarante cinq jours à l'avance les membres de la commission qui doit se réunir au moins quatre fois par an durant ses trois premières années d'existence, et au moins trois fois au-delà des trois premières années.

Des réunions supplémentaires seront possibles à la demande de 3/5 des membres titulaires de la commission. La quatrième réunion pendant la quatrième année pourra être demandée par la moitié des membres titulaires. Les réunions suivantes supplémentaires auront lieu à la demande de 3/5 des membres titulaires.

La présence ou la représentation d'1/3 des membres de chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

Dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit intervenir dans les 45 jours, le délai de convocation étant alors réduit à 15 jours.

Au cours de cette nouvelle réunion, seul l'ordre du jour de la réunion annulée pourra être traité et les délibérations seront valables sans condition de quorum, à condition toutefois qu'il y ait au moins un représentant de chaque collège.

Les conditions de vote demeurent les mêmes que celles précédemment indiquées.

L'ordre du jour sera fixé conjointement entre le Président et le Vice-Président.

En cas de désaccord c'est le président qui fixe l'ordre du jour, et qui doit inscrire dans celui-ci les propositions du Vice-Président.

Les membres de la commission pourront faire des propositions en vue de l'élaboration de l'ordre du jour de la CPNEFP.

Un Procès Verbal sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord entre le Président et le Vice-Président.

Si accord il y a, la proposition sera faite au conseil suivant et mise en délibération.

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux instances compétentes.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale, en l'occurrence la Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison dont le siège est situé au 59 rue saint Lazare, 75009 Paris.

Article 4

Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour missions :

en matière d'emploi,

- un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution, et en particulier :
- d'analyse de la structure des emplois de la branche,
- d'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies,
- d'analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises,
- d'analyse des flux d'emplois et contribution à leur régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande,
- de contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

en matière de formation professionnelle :

a) formation initiale :

- participation à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- participation à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprise, y compris la politique en matière de tutorat.

b) reconversion :

- participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.
- c) formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc...) :
- contribution à la définition des priorités de la branche dans ces domaines.

d) formation continue :

- contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Article 5

Absences et frais de déplacement

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP salariés des entreprises de la branche, devront informer leur employeur de leur désignation, et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

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

Les frais de déplacement des membres de la CPNEFP sont remboursés dans le délai maximum de quinze jours, après remise des justificatifs originaux, sur la base de l'article 11 des clauses générales de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 6

Durée de l'accord

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

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

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires par courrier simple, et être accompagné du projet de révision.

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

L'accord peut être dénoncé par les organisations signataires avec un préavis de deux mois dans les conditions prévues par

L. 132-8 du code du travail.

Article 7

Date de l'entrée en vigueur de l'accord

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

Article 8

Publicité et formalités de dépôt

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

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

Formation professionnelle

Accord du 20 décembre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt, sans dérogation possible)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFE-CGC.

Préambule

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et de la loi 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle présente l'opportunité pour la branche du négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison de se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir, et de se valoriser, afin notamment de devenir plus attractive.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle,
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation,
- améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés
- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation,
- adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence,
- garantir l'accès à la formation à tous les salariés,
- reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent,
- valoriser et professionnaliser la Branche,
- préparer les salariés aux évolutions des métiers,
- donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la Branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte,
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la

mise en œuvre de leur projet professionnel.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :

- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE.
- d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (article 1^{er}).

TITRE 1

L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

CHAPITRE 1

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 2

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, réalisé par l'entreprise, se déroule tous les deux ans, à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Par exception, les salariés embauchés après la date d'effet du présent accord bénéficieront d'un entretien professionnel, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après un an d'ancienneté.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre. Le CE ou à défaut les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au salarié d'examiner, avec un membre de l'encadrement, son projet professionnel à partir de l'évolution qu'il envisage et des perspectives de développement de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, l'employeur pourra réaliser lui-même l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'un guide de l'entretien professionnel, lequel identifiera notamment les points devant être abordés lors de celui-ci.

Les conclusions de l'entretien professionnel, faisant l'objet d'un accord ou d'un désaccord entre les parties, sont formalisées par écrit et signées par les deux parties, le salarié pouvant y inscrire les observations qu'il juge utiles.

Les conclusions peuvent notamment comporter les éventuels types de formation et dispositifs envisagés au cours de l'entretien professionnel.

Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le salarié peut, à son initiative, annexer à son passeport formation (cf article 3) les éventuelles actions de formation qui peuvent être proposées au cours de l'entretien professionnel.

En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour solliciter

son employeur afin que ce dernier mette en place un second entretien, qui se déroulera en présence d'une tierce personne appartenant à l'entreprise, désignée par l'employeur et acceptée par le salarié.

Article 3

Le passeport formation

Chaque salarié peut à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité exclusive d'utilisation.

Le passeport formation est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Il recense notamment ses diplômes, ses formations et ses expériences professionnelles.

Il ne constitue en aucun cas un document exigible.

La CPNEFP élaborera un modèle de passeport formation, que le salarié pourra utiliser s'il le souhaite.

Article 4

Bilan de compétences

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément à l'article L. 931-21 et suivant du Code du travail.
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur, dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à son initiative d'un bilan de compétences dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du DIF conformément aux dispositions qui précèdent.

Pour cette catégorie de salariés, le bilan de compétences sera en principe réalisé intégralement sur le temps de travail. Néanmoins, par accord des parties, le bilan de compétences pourra s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article L. 900-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies à l'article R. 931-34 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures, consécutives ou non,
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

CHAPITRE 2

Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

Plan de formation

Conformément à l'article L. 932-1 du Code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif en trois catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.
- Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi : elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, les actions de formation peuvent conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, sans que ces heures de dépassement ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires (ou complémentaires) et ne donnent lieu à majoration de salaire ou à repos compensateur dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).
- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 932-1 III du Code du Travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Article 7

Le droit individuel à la formation (DIF)

a) - Principe

Le droit individuel à la formation est un quota d'heurs dont dispose chaque salarié afin de lui permettre de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Il est ouvert à tous les salariés, sous condition d'ancienneté, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2 et L.931-15 du Code du travail.

b) - Durée

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle* du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient également chaque année de 20 heures au titre du DIF.

En revanche, les salariés en CDI à temps partiel dont la durée contractuelle* du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée est calculée prorata temporis compte tenu de la durée contractuelle* du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle* du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2, L. 931-15 du Code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé prorata temporis.

Enfin, les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle* du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2, L. 931-15 du Code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé prorata temporis, non seulement en fonction de la durée contractuelle* du travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

* **par durée contractuelle**, on entend la durée prévue au contrat initial, à laquelle s'ajoute le complément d'heures résultant d'éventuels avenants signés par le salarié au cours de l'année, ainsi que les heures complémentaires qui auraient été réalisées au cours de cette même année.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, à compter du 1^{er} jour du début de l'exercice suivant la date d'extension du présent accord, les droits acquis au titre du DIF sont de 21 heures par an.

Dans tous les cas, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables mais plafonnés à 120 heures.

c) - Ouverture et acquisition des droits au DIF

• détermination de l'ancienneté

L'ancienneté est déterminée conformément à l'article 22 de la Convention collective du négoce de l'Ameublement. Toutefois, s'agissant du congé parental, l'ancienneté est calculée conformément aux dispositions légales.

• acquisition des droits au DIF

Dans le cas d'un temps partiel pour raisons thérapeutiques, ou d'un congé prévu légalement à temps partiel (ex. congé parental à temps partiel, etc...) dont la durée est temporaire, les salariés continuent à acquérir des droits au DIF, calculés sur la base de la durée du travail contractuellement prévue avant la mise en place de ce temps partiel.

• période d'acquisition des droits au DIF

Le calcul du droit au DIF est calculé sur la base d'une année civile, ou sur la base de l'exercice fiscal pour les entreprises qui le souhaitent.

Les droits au titre du DIF s'acquièrent chaque année civile (ou chaque année fiscale) à terme échu.

Néanmoins, pour les salariés à temps plein entrant en cours d'année, ils pourront, dans le cadre d'une gestion par année civile, dès le 1^{er} janvier de l'année suivante utiliser leur droit à DIF calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise, sans attendre la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue en outre au prorata de la durée contractuelle* du travail, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7b) du présent accord.

La même règle s'applique lorsque l'entreprise choisit la gestion du DIF en année fiscale (ne correspondant pas à l'année civile).

- Année transitoire :

Les salariés à temps plein ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 bénéficient au 1^{er} janvier 2007 (pour une gestion en année civile), d'un droit au DIF de 60 heures, duquel sont déduites les éventuelles heures déjà utilisées au titre du DIF au cours des années 2005 et 2006.

Les salariés à temps partiel justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 bénéficient au 1^{er} janvier 2007 d'un droit à DIF calculé prorata temporis dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7b) du présent accord, déduction faite des heures éventuellement déjà utilisées au titre du DIF au cours des années 2005 et 2006.

Pour les entreprises qui choisissent la gestion du DIF en année fiscale (ne correspondant pas à l'année civile), celles-ci adapteront la règle ci-dessus en fonction de la date de début de leur exercice fiscal.

d) - Information des salariés

L'employeur informe le salarié une fois par an, à date fixe et par écrit, de l'état de ses droits au titre du DIF ainsi que des modalités de dépôt d'une demande de DIF (conformément à l'article 7^e). Cette information se fait selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (par exemple dans une annexe au bulletin de paye)

Au moment de l'embauche, le salarié en CDD sera informé par écrit des conditions d'acquisition des droits au DIF.

e) - Mise en œuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment du choix du salarié, des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies à l'article 7f) du présent accord.

La demande écrite du salarié doit être adressée par courrier recommandée AR ou remise en main propre contre décharge à l'employeur selon les modalités définies par l'entreprise (notamment destinataire de la demande, processus, etc...).

La demande doit être faite avant le début de l'action de formation, en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies par l'entreprise afin de faciliter la gestion du DIF.

À compter de la date de la présentation de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre par écrit au salarié, quelque soit le dispositif mis en place dans l'entreprise. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

La demande ne pourra être prise en compte que si elle est complète, c'est-à-dire qu'elle contient les informations suivantes :

- intitulé de la formation,
- dates et durée de la formation,
- nom de l'organisme prestataire de la formation,
- coût prévisionnel de la formation,
- lieu de la formation,
- programme de la formation et modalités de déroulement

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 932-1 III du Code du Travail.

En outre, les heures de formation effectuées hors du temps de travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié à temps partiel.

La formation peut également, sur proposition de l'employeur et accord du salarié, s'effectuer en tout ou partie sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

En cas de refus de la même demande par l'employeur durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du CIF sous réserve de ses critères d'agrément.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés de remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Pour ces entreprises, les périodes de formation se situent en dehors des périodes de fortes activités ou d'absence de salariés.

f) - Actions prioritaires

Le DIF doit pouvoir contribuer aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Aussi, les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilans de compétences et les actions de VAE, qui visent à développer ou compléter les compétences professionnelles ou les qualifications du salarié dans le cadre des métiers et des priorités définies par la branche.

Les actions de formation éligibles en priorité au DIF sont les actions de formation relevant notamment des domaines suivants :

- commerce et vente / gestion de la relation client / produits et services
- management
- merchandising / décoration d'intérieur / marketing
- service après vente
- logistique / livraison-installation
- sécurité (hors obligations légales)
- administratif, gestion et informatique
- langues
- ébénisterie-menuiserie / vernissage

Les priorités sont actualisées par la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement.

g) - Désaccord sur le choix de la formation

Le choix de la formation se fait par accord entre l'employeur et le salarié, sur la base de toutes les informations mentionnées par le salarié dans sa demande écrite conformément à l'article 7 e) du présent accord.

Lorsque pendant deux exercices consécutifs, l'employeur et le salarié sont en désaccord sur le choix d'une même formation au titre du DIF, le salarié bénéficie d'une prise en charge prioritaire de cette formation par l'OPACIF dont relève l'entreprise, à condition que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF concerné.

h) - Transfert du DIF

Le DIF est transférable dans les conditions fixées par l'article L. 933-6 du Code du travail.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. La demande doit intervenir avant la fin du préavis. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé. Si l'action du bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation n'a pas débuté avant la fin du préavis, l'entreprise a la possibilité d'utiliser le titre spécial de paiement prévu à l'article L. 933-4 du Code du travail pour verser au salarié le montant correspondant à l'allocation formation.

Le salarié licencié pour inaptitude médicale bénéficie des dispositions précédentes et peut présenter sa demande de DIF jusqu'au terme de la période de préavis qu'il aurait dû effectuer s'il n'avait pas été inapte.

En outre, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement (hors faute grave ou lourde) des droits dont il dispose au titre du DIF et notamment de la possibilité qu'il a de demander pendant le délai congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Article 8

Le congé individuel de formation

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutif ou non dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Article 9

L'égalité homme-femme dans le domaine de la formation

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, facteur essentiel de développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. À ce titre, elles encouragent les entreprises à prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'accès équitable des femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 14 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

CHAPITRE 3

La professionnalisation

Article 10 Le contrat de professionnalisation

a) - Objectif et Public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

b) - Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée ; ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP, dans les domaines suivants :

- commerce et vente / gestion de la relation client / produits et services
- management
- merchandising / décoration d'intérieur/marketing
- service après vente
- logistique, livraison, installation
- administratif, gestion et informatique
- ébénisterie-menuiserie / vernissage

La CPNEFP peut proposer des modifications à cette liste.

c) - Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

d) - Rémunération

Conformément aux dispositions de l'article L. 981-5 du Code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération qui ne peut pas être inférieure à :

- Pour la première année :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC et 70 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du SMIC et 85 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

- salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % de la rémunération minimale dans le groupe et le niveau suivant les dispositions prévues par les dispositions de la convention collective.

- Pour la deuxième année (à compter du 13^{ème} mois) :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC et 75 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du SMIC et 90 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

e) - Financement par l'OPCA

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 981-5 du Code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

f) - Renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, conformément à l'article L. 981-7, alinéa 5.

Article 11

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

La Branche encourage les employeurs à accepter dans le cadre des seuils définis légalement, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

a) - Public

Ce dispositif est ouvert aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail et des métiers, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services dans la branche du négoce de l'ameublement.
- salariés dont la qualification professionnelle actuelle nécessite un renforcement de compétences au regard du poste occupé ou visé.
- salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.
- salariés qui souhaitent reprendre ou créer une entreprise.
- salariées qui reprennent leur activité après un congé maternité.
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension continue de leur contrat de travail pour raisons médicales, d'une durée supérieure à 3 mois, et n'ayant pas bénéficié d'une action de formation dans les 12 mois qui précède le début de l'arrêt de travail.
- salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'adoption
- travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L. 323-3 du Code du travail.
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise.

b) - Les objectifs de la période de professionnalisation

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés soit de :

- Adapter leurs compétences, par l'acquisition d'une qualification spécifique au regard de l'évolution des métiers et de la profession.
- Accompagner leur parcours professionnel, pour leur permettre notamment de développer leurs responsabilités, de préparer la reprise d'une entreprise ou de faciliter la reprise de leur activité professionnelle.
- Développer leurs compétences lorsque leur emploi est menacé ou lorsqu'un changement de poste ou de métier est envisagé.
- Permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP et tout titre, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles et figurant dans la classification.

c) - Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF et selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L. 323-3 du Code du travail.
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise.
- salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

d) - Financement par l'OPCA

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé à 18 euros, révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Article 12 Tutorat

a) - Objectif et mission du tuteur

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur peut désigner un tuteur appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf article 12 b)

Le tuteur a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

b) - Conditions liées au tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne

peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation.

En outre, les parties signataires conviennent que l'entreprise peut, à son initiative faire suivre une formation spécifique au tuteur, afin de lui permettre de remplir sa mission efficacement. Cette formation se déroule sur le temps de travail du salarié, sauf accord contraire des parties. La CPNEFP étudiera la mise en place d'un module de formation-tuteur.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 981-10 du Code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 981-10 du Code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 981-9 du Code du travail.

TITRE 2

Les partenaires de la formation professionnelle

Article 13 **L'encadrement**

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

Article 14 **Information et consultation des institutions représentatives du personnel**

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise,
- sur le plan de formation, au cours de 2 réunions spécifiques,

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 932-1 du Code du travail sont remis aux membres du Comité d'Entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.

- sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage.
- sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et des contrats d'apprentissage.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au CE ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au CE ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent sur le nombre de bilan de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été

effectuées au cours de l'année.

Article 15

Observatoire prospectif des métiers

a) - Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, décident de créer un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

b) - Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche.
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

À ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la Branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

b) - Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

c) - Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote part de la contribution relative à la professionnalisation, fixée à 2 % du montant de cette collecte. Ce taux pourra être révisé sur proposition de la CPNEFP si cela est nécessaire.

Article 16

La CPNEFP

La CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de DIF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

TITRE 3

Financement de la formation professionnelle

Article 17

Désignation de l'OPCA par la branche

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution selon les modalités définies à l'article 18, à l'Agefos PME, organisme paritaire collecteur agréé.

Toutefois, les entreprises de plus de 250 salariés qui ne cotisent pas à l'Agefos PME à la date de signature du présent accord bénéficient d'un délai supplémentaire pour y adhérer. Elles devront verser leur contribution selon les modalités définies à l'article 18, à l'Agefos PME, au plus tard pour la collecte effectuée au titre du troisième exercice plein, suivant la date d'extension du présent accord.

Article 18

Participation financière des entreprises

- Participation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser la totalité de leur contribution, soit 0,55 % de la masse salariale brute annuelle, à l'OPCA désigné par la branche. La participation est répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF
- 0,40 % au titre du plan de formation

À ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 931-20 du Code du travail.

- Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Le 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation peut être géré par l'entreprise ou versé à un OPCA.

À ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 931-20 du Code du travail.

- Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Ces sommes peuvent être gérées par l'entreprise.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 931-20 du Code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies à l'article L. 951-1-III du Code du travail.

TITRE 4

Dispositions finales

Article 19

Portée de l'accord

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

Article 20

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son dépôt. Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 21

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 22

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail.

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

Ameublement (négoce) - Ameublement (négoce)

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890