

Durée du travail

ACCORD DU 4 MAI 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

(Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999)

(Complété par avenant n° 1 du 16 mars 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000)

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au JO sous le n° 3241 souhaitant anticiper la date de la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou à 32 heures.

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement, et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la Convention collective visée ci-dessus.

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises de plus de vingt (20) salariés, d'adopter une durée de travail hebdomadaire au plus égale à 35 heures à compter du 1er janvier 2000, et aux entreprises de moins de vingt (20) salariés à compter du 1er janvier 2002.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise, afin de lui permettre d'organiser au mieux les contraintes de son activité, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

La signature du présent accord prend toute sa valeur, si elle permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui veulent opter pour le volet offensif, et bénéficier des aides de l'État pour recruter du personnel, mais qui diffèrent actuellement ces embauches potentielles.

La situation du commerce de détail de l'habillement-textile reste préoccupante, et son tissu économique est essentiellement composé de TPE (Très Petites Entreprises) ; l'ambition de cet accord est de les aider à une réflexion conduisant à une réorganisation dans le cadre de la loi.

Pour permettre au plus grand nombre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de onze (11) salariés. Toutefois, les entreprises peuvent, comme la loi les y autorise, avoir recours au mandatement.

Les entreprises de plus de dix (10) salariés doivent compléter par accord d'entreprise les dispositions arrêtées par l'accord de branche.

Dans l'intérêt général du secteur habillement-textile, les employeurs conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal ; d'une part en incitant à la création d'emplois, et d'autre part en donnant une meilleure définition au statut de certaines catégories de salariés de la branche : étalage, retouches, personnel d'entretien. Dans cet esprit, et pour ces catégories de salariés, les partenaires sociaux donnent aux entreprises la possibilité d'embaucher dans le cadre de l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, (ARTT), un seul salarié à temps partiel avec lissage annuel du salaire.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Article 1

MISE EN ŒUVRE DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après, prenant en compte les spécificités des entreprises du secteur.

A compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction de temps de travail d'au moins 10% de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'État et ladite entreprise, conformément aux termes de la loi sus indiquée, rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de onze (11) salariés, cet accord est d'application directe.

Pour les entreprises de plus de dix (10) salariés, les modalités de mise en oeuvre de l'ARTT choisies pour chaque service parmi les options de réduction figurant ci-après, sont négociées par l'employeur et les représentants des organisations syndicales, s'il en existe ou à défaut par le(s) salarié(s) mandaté(s) par celles-ci.

Elles font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 10 jours avant sa date d'effet après information et consultation des instances représentatives du personnel s'il en existe.

Un pointage du temps de travail journalier et des jours de repos est établi sur un formulaire fourni par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié chaque fin de semaine.

Article 2

OPTIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Selon les différents services de l'entreprise, l'une ou l'autre des quatre (4) options suivantes permet la mise en oeuvre de l'ARTT, étant précisé que celle-ci peut aussi s'effectuer par l'instauration d'équipes chevauchantes à horaires décalés et individualisés ou d'équipes travaillant par roulement dans la limite d'une amplitude journalière de onze (11) heures.

Option n° 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures en moyenne.

Elle définit deux (2) périodes de forte activité, de cinq (5) semaines chacune, consécutives ou non, pendant lesquelles il pourra être effectué jusqu'à 42 heures.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning semestriel (six mois glissants), et transmises aux salariés un mois avant le début de ces deux (2) périodes.

Pendant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des périodes à horaire inférieur à 35 heures.

Le délai de prévenance est fixé à sept (7) jours calendaires confirmé par affichage.

En fin de période s'il existe un reliquat, les heures supplémentaires seront rémunérées selon la législation en vigueur.

Le salarié conserve le bénéfice du paiement des heures non travaillées en fin de période, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

Option n° 2

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours, et les salariés bénéficient de 6 jours 1/2 ouvrés de repos, rémunérés, consécutifs ou non, par année de référence.

Ils seront pris à l'initiative du salarié, avec un délai de prévenance de dix (10) jours, et, sauf circonstances exceptionnelles invoquées par le salarié, celui-ci s'engage à ne pas les prendre, pendant une période de vingt (20) semaines maximum définies en début d'année de référence.

L'année afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif du temps réduit dans l'entreprise.

Option n° 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours, et la réduction du temps de travail est organisé sous forme de repos rémunérés à raison de vingt-quatre (24) jours ouvrés par année de référence.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de douze mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- quatre (4) jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés,
- cinq (5) jours sont bloqués pour constituer une sixième semaine de congés, fixées en concertation avec les salariés,
- deux (2) semaines ou dix (10) jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur, avec un délai de prévenance de un mois calendaire,
- une (1) semaine ou cinq (5) jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum sept jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à treize (13) semaines maximum, et définies par l'employeur en début de la période de référence.

L'entreprise ne peut pas reporter des repos au-delà de la période de référence.

Option n° 4

L'entreprise adopte un horaire de 32 heures sur 4 jours payés 36. Cette option ne pourra être mise en oeuvre qu'avec l'accord du salarié, et fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Article 3 REPOS NON PRIS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Si une absence justifiée du salarié, fait obstacle à la prise des repos prévus à l'article 2 du présent accord (options 2 et 3), le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante, nonobstant les périodes de suractivité prévues aux options 2 et 3.

Article 4 DÉPART AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Lorsque un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 2 (options 2 et 3) du présent accord, il perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Article 5 RÉMUNÉRATION

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Article 6 CONTINGENT ANNUEL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(Complété par avenant n° 1 du 16 mars 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre)

D'ici l'an 2002, et dans l'attente de la nouvelle loi, le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles.

Article 7 TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

- 1 - le maintien de leur contrat de travail avec une augmentation de salaire en référence au nouveau taux horaire,
- 2 - une diminution de 10% de leur temps de travail sans changement de rémunération,
- 3 - la revalorisation de leur contrat de travail si la situation de l'entreprise le permet.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour obtenir, s'il le souhaite, une augmentation de sa durée de travail, notifiée par un avenant à son contrat initial, tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant, devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

Article 8 DÉFINITION DES AIDES

La loi prévoit un délai maximum d'un an aux entreprises souhaitant anticiper la mise en place des 35 heures, entre la date de la signature de la convention avec l'État et celle de la première embauche.

Les options 1-2-3 ne s'appliquent qu'aux entreprises souhaitant anticiper la loi sur l'ARTT avant le 1er janvier 2002, et rentrent dans le cadre des aides de base attribuées aux entreprises réduisant leur horaire d'au moins 10% et au plus à 35 heures avec 6% d'embauches ou évitant de licencier plus de 6% de leur effectif.

L'option 4 permet à ces mêmes entreprises de bénéficier d'une aide supplémentaire de quatre mille (4.000) francs, puisqu'elles diminuent le temps de travail du salarié de 15 %, et augmentent leur personnel de 9 %.

Une majoration supplémentaire de mille (1.000) francs s'applique également aux entreprises qui feront un effort particulier en matière d'embauches (contrats à durée indéterminée, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, jeunes, pourcentage supplémentaire de 6 % ou de 9 % (voir tableau en annexe).

Article 9

VOLET OFFENSIF

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État s'engagent à créer des emplois correspondant à 6% au moins de leurs effectifs, dans l'année qui suit la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Le nombre d'heures correspondant à l'embauche sera déterminé ainsi :

- a) Dans le cas de l'ARTT à 35 heures :
effectif équivalent temps plein multiplié par 6 %, multiplié par 35
- b) Dans le cas de l'ARTT à 32 heures :
effectif équivalent temps plein multiplié par 9 %, multiplié par 32

L'embauche se fera en CDI à temps plein en priorité, au taux horaire appliqué dans l'entreprise.

L'effectif doit être maintenu pendant deux ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En ce qui concerne les embauches d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion et d'alternance, réalisées avant la mise en place de l'ARTT, les salariés concernés entrent dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour la réduction du temps de travail.

Par contre, si ces embauches sont effectuées après, l'effectif de ces salariés est à prendre en compte pour le calcul des 6 % d'augmentation minimum exigée.

Selon la loi en vigueur, les salariés à temps partiel pourront compter dans l'effectif pour le calcul des 6 %, dans le cadre de l'augmentation de la durée de leur contrat de travail en temps complet à hauteur de 49 %.

Article 10

VOLET DÉFENSIF

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles de les contraindre à procéder à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir leur effectif actuel pendant une durée minimum de deux (2) années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 11

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 12

EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article 13

CLAUSE DE DÉNONCIATION OU DE RÉVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision de cet accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail, avec dans les deux cas l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Article 14

SUIVI DE L'ACCORD

Il sera mis en place une commission de suivi et d'interprétation de cet accord dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale (CPN).

Cette commission se réunira durant la première année qui suivra l'extension du présent accord, une fois par semestre, puis une fois par an pendant trois (3) ans.

Cette commission établira le bilan des accords d'entreprises passés.

Lors de la signature entre les entreprises et la DDTE, les entreprises s'engagent à communiquer les informations suivantes à la Commission Paritaire Nationale Habillement Textile (46, boulevard de Magenta - 75010 Paris) :

- la date de mise en application de l'ARTT dans l'entreprise,
- l'option ou les options de mise en oeuvre de l'ARTT choisies,
- le nombre d'embauches réalisées et les catégories professionnelles concernées, ainsi que l'évolution des contrats de travail à temps partiel.

Annexe : Aides financières dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail

Des aides financières sont apportées par diminution des cotisations sociales patronales pendant 5 ans (3 ans + 2 ans pour les accords offensifs).

L'entreprise ne reçoit pas directement de l'argent, elle déduit chaque mois de ses versements sociaux, un douzième du montant annuel de l'aide.

Montant de l'abattement sur les cotisations sociales (1)

(Par salarié, par an et en francs)

Entrée dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	6 ^e année
En 1998 et jusqu'au 30 juin 1999	10 %	9.000	8.000	7.000	6.000	5.000	5.000
	15 %	13.000	12.000	11.000	10.000	9.000	5.000
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1999	10 %	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15 %	11.000	10.000	9.000	9.000	9.000	5.000
Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 (1)							
An 2000	10 %	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15 %	11.000	10.000	9.000	9.000	9.000	5.000
An 2001	10 %	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
	15 %	10.000	9.000	9.000	9.000	9.000	5.000

(1) La dernière colonne de ce tableau est exclue de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1).

Majorations (selon la date d'entrée dans le dispositif)

Majoration	Date d'entrée	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	6 ^e année
"emploi" *	Quelle que soit la date d'entrée	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	+ 1.000	-
Majoration entreprises de main d'œuvre**	1998	+ 4.000	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-
	1 ^{er} sem. 1999	+ 3.000	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-
	2 ^e sem. 1999	+ 2.000	+ 1.000	-	-	-	-

* Pour les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, embauche de chômeurs de longue durée, de personnes handicapées, de jeunes, etc.) ou qui prennent des engagements emplois nettement supérieurs au minimum obligatoire.

** Pour les entreprises dont l'effectif est composé à plus de 60 % d'ouvriers et dont plus de 70 % des salaires sont inférieurs à 1,5 fois le SMIC.

AVENANT N° 1 DU 16 MARS 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (heures supplémentaires et complémentaires)

(Étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000)

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241.

Article 1

VOLUME DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles, conformément à l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 2

MODALITÉS DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année.

La bonification prévue à l'article L.212-5-I, du code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

Article 3

MODALITÉS DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR LÉGAL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L.212-5-I du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D.212-6, D.212-8 et D.212-9 du code du travail.

Article 4

REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR CONVENTIONNEL

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que* (1) des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L.212-5-I du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1).

Article 5

CET ACCORD ENTRERA EN APPLICATION LE PREMIER JOUR DU MOIS CIVIL SUIVANT LA PARUTION AU JOURNAL OFFICIEL DE SON ARRÊTÉ D'EXTENSION

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du code du travail.

Article 6 EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

AVENANT N° 2 DU 5 JUIN 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999

(Étendu par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001 applicable à compter du 1^{er} novembre 2001)

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241, qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

Article 1

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des entreprises souhaitant anticiper la date de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou 32 heures.

En regard des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche, pour les entreprises relevant de la Convention collective nationale visée ci-dessus.

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent signer un accord d'entreprise, complétant les dispositions arrêtées par l'accord de branche, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 2

LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MODULATION

Lissage de la rémunération

Lorsque l'entreprise adopte la modulation prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de branche du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la base de 35 heures, ou de l'horaire moyen inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, pour cause de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde ou de démission, en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

Article 3 ENTRÉE EN VIGUEUR

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article 5 CLAUSE DE DÉNONCIATION OU DE RÉVISION

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du code du travail ou peut le dénoncer, dans les conditions et délais prévus par l'article L.132-8 du code du travail, avec dans les deux cas, l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

AVENANT N° 3 DU 26 NOVEMBRE 2007 À L'ACCORD DU 4 MAI 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

(Etendu par arrêté du 7 juillet 2008, JO 17 juillet 2008)

Préambule

Au regard des diverses questions soulevées par l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999 modifié par l'article 1 de l'avenant n°1 du 16 mars 2000, annexé à l'accord du 4 mai 1999, les parties signataires ont convenu de donner l'interprétation de cet article afin de sécuriser l'ensemble du personnel et des entreprises travaillant dans cette branche d'activité.

C'EST DANS CES CONDITIONS QU'IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241.

Article 2 CONTINGENT ANNUEL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'article 6 de l'accord du 4 mai 1999 modifié par l'article 1 de l'avenant du 16 mars 2000, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002.

En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2003.

Article 3 DURÉE – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 PUBLICITÉ

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5 EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2007
(*Suivent les signatures*)

Organisations patronales :

Fédération Nationale de l'Habillement ;
Chambre Nationale des Détaillants en Lingerie.

Syndicats de salariés :

Fédération des Services CFDT ;
CFTC/CSFV ;
FNECS/CFE-CGC.

ACCORD DU 8 DECEMBRE 2020 RELATIF AU DISPOSITIF D'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (ARME)

(Etendu par arrêté du 22 janvier 2021, JO du 23 janvier 2021)

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la Covid-19, les parties liées par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Avec la crise de la Covid-19, le marché de l'habillement, en décroissance depuis 10 ans (2008/2018 : - 15%) avec une activité particulièrement dégradée depuis 2 ans, a été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative puisqu'une écrasante majorité des boutiques de mode indépendantes s'est retrouvée sans activité.

La perte de chiffre d'affaires est estimée à 1,4 milliards d'euros.

Le PGE, dont l'encours total représente 1,5 milliards d'euros, a permis à 15 000 entreprises de la branche (45 %) de faire face à 2 mois de perte de chiffres d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au niveau de l'ensemble du secteur :

- 82 % des PGE ont été accordé aux indépendants de l'habillement
- Les indépendants représentent 97 % des montants décaissés

Les statistiques de la Banque de France pour le commerce de détail d'habillement et d'articles textiles, tous modes de distribution confondus (y compris e-commerce) montrent les résultats suivants de janvier à août 2020 :

CA OCTOBRE :	- 1,5 %
CA SEPTEMBRE :	- 0,5 %
CA AOUT :	- 3 %
CA JUILLET :	- 6,8 %
CA JUIN :	- 14 %
CA MAI :	- 23.4 %
CA AVRIL :	- 68.1 %
CA MARS :	-16.81 %
CA FÉVRIER :	-3.2 %
CA JANVIER :	-1,68%

Les enquêtes successives menées par la partie patronale auprès de ses adhérents montrent une baisse du chiffre d'affaires moyenne de 25 % du 1^{er} janvier 2020 au 31 octobre 2020, baisse avoisinant les 30 % à l'issue du 2^{ème} reconfinement.

La solvabilité des entreprises est très critique (paiement des collections printemps-été, reports des loyers, charges sociales et fiscales) et l'endettement des entreprises en forte évolution (29 % en 2018, probablement > 40 % en 2020).

Les entreprises du secteur ont été contraintes de recourir massivement à l'activité partielle une première fois, a minima, dès le 15 mars 2020, pendant la période de fermeture administrative mais aussi lors du déconfinement, situation qui a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Comme cela a été exprimé dans la lettre ouverte paritaire pour la sauvegarde de l'emploi dans le commerce de détail indépendant de l'habillement et du textile du 1^{er} juillet dernier, à partir de septembre 2020, la crise économique pèsera sur la demande et le commerce d'habillement pourrait voir son activité reculer de - 25 % à - 30 %. Cela provoquerait un risque de destructions d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65.000 emplois directs du périmètre, soit 6.500 à 13.000 emplois sur 2020-2021.

Pour la deuxième fois depuis le 15 mars 2020, les entreprises ont subi une fermeture administrative du 30 octobre au 27 novembre 2020 et ont, de nouveau, dû recourir massivement à l'activité partielle.

Les entreprises n'ayant pas de visibilité sur les mois à venir, il est apparu indispensable aux signataires du présent accord, de prendre des mesures de sauvegarde des entreprises et de préservation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53), du décret n°22-926 du 28 juillet 2020, du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 janvier 2023.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 1

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI PAR LA VOIE D'UN DOCUMENT HOMOLOGUÉ PAR L'ADMINISTRATION

Le présent accord a pour objet d'encadrer les documents unilatéraux pris en application de celui-ci.

En effet, à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire valider par l'administration.

Article 1.1

ELABORATION D'UN DOCUMENT PAR L'EMPLOYEUR À FIN D'HOMOLOGATION

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information et consultation au CSE, s'il existe.

Il a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite,

- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite
- La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Ce document est transmis à la Préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 – Procédure d'homologation).

Article 1.2

PRÉCISIONS RELATIVES AU CONTENU DU DOCUMENT

• Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

• Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'activité réduite les concernant. A cette occasion, il leur remet leur planning.

• Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- Une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur
- Une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

• Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

• Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

• Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- Le recours à la formation

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace « Mon Compte Formation ».

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces dotations en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habilitier au service « Mon Compte Formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) du service « Mon Compte Formation ».

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus Covid-19 en cours d'application à la date de signature du présent accord.

- Ainsi, l'Etat a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la Direccte

Le placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi exclut le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100 % de la rémunération nette antérieure (article L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle.

Les partenaires sociaux prévoient un dispositif spécifique concernant la prise en charge des salaires par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 - « Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage »).

- Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

- **L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020**
- **L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants**
- **Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite**

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les deux mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

• Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent demeurer raisonnables.

A ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois.

Article 1.3 PROCÉDURE D'HOMOLOGATION

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

La décision peut être :

- Explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié.
- Implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut décision d'homologation

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2

ENGAGEMENT D'UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

Les partenaires sociaux conscients de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité souhaitent s'impliquer dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc, pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexions seront, notamment les suivants : mise en place de certifications positionnées dans la grille des classifications professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : « *Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles.* »

Ainsi, pour que l'entreprise puisse maintenir l'équivalent du salaire net déduction faite de l'indemnité d'activité réduite pendant une action de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir du secteur souhaitent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà, un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats actuels (soit environ 3000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 3

CRÉATION D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche.

A cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 1 devront adresser au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'Administration ainsi que les renouvellements (Secrétariat de la CPPNI – 9, rue des Petits Hotels – 75010 Paris / cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des accords d'entreprise.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la commission de suivi.

Article 4

DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1

CHAMP D'APPLICATION ET ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (CLAUSE TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004 et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2

DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD DE BRANCHE

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023.

Article 4.3

DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD DE BRANCHE

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 4.4 **RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE**

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Fait à Paris, le 8 décembre 2020
(Suivent les signatures)

Organisation patronale :

Fédération Nationale de l'Habillement

Syndicats de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

CFTC/CSFV ;

UNSA.