

# Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Chapitre Ier : Objet et durée](#)
- [Chapitre II : Représentation du personnel](#)
- [Chapitre III : Apprentissage](#)
- [Chapitre IV : Embauche et contrat de travail](#)
- [Chapitre V : Salaire](#)
- [Chapitre VI : Durée du travail](#)
- [Chapitre VII : Congés payés](#)
- [Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail](#)
- [Chapitre IX : Retraite](#)
- [Chapitre X : Suspension du contrat de travail](#)
- [Chapitre XI : Maternité](#)
- [Chapitre XII : Formation professionnelle](#)
- [Chapitre XIII : Dispositions diverses](#)

[Chapitre Ier : Objet et durée](#)

## **Chapitre Ier : Objet et durée**

### **Champ d'application**

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

46.41. Commerce de gros de textiles :

46.41.12. Commerce de gros de tissus pour l'habillement.

46.41.13. Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles :

### **Information**

Conformément aux dispositions de l'article R. 2262 du code du travail, les entreprises sont tenues d'afficher dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au

personnel, un avis indiquant l'existence de la convention collective et la mise à disposition du personnel d'un exemplaire de cette convention. Le texte de la convention collective doit, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail, être mis sur intranet dans les entreprises dotées de ce système.

## **Durée**

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

En cas de dénonciation, il sera fait application des dispositions des articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du code du travail, la durée d'application transitoire étant portée à 2 ans.

En cas de révision, la demande de révision devra être formulée par l'une des parties au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

## **Chapitre II : Représentation du personnel**

### **Section syndicale d'entreprise**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues aux articles L. 2141-1 à L. 2141-3 du code du travail. La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, dans les locaux et sur les lieux de travail.

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

### **Salariés mandatés**

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

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

## **Délégués du personnel**

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

Les communications des délégués du personnel doivent être apposées sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, conformément aux articles L. 2315-6 et L. 2315-7 du code du travail.

## **Comité d'entreprise**

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise dont la constitution, les attributions et le fonctionnement sont régis par les lois et règlements en vigueur.

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

## **Chapitre III : Apprentissage**

### **Apprentissage**

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

## **Chapitre IV : Embauche et contrat de travail**

### **Information du salarié**

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

## **Visite médicale d'embauche**

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

## **Contrat de travail**

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

Le contrat de travail à durée déterminée doit, en outre, indiquer obligatoirement la définition de son motif et son terme, sauf exceptions prévues à l'article L. 1242-7 du code du travail.

## **Période d'essai**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 2 mois pour les employés, de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres.

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée proportionnellement à la durée du contrat par l'article L. 1242-10 du code du travail.

## **Chapitre V : Salaire**

### **Bulletin de paie**

Le bulletin de paie devra faire apparaître les mentions prévues par les articles R. 3243-1 et R. 3243-5 du code du travail.

### **Changements temporaires d'emploi**

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

Si un salarié est affecté à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, il conserve le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois : toutefois, cette limitation de 3 mois ne s'applique pas aux salariées en état de grossesse ayant fait l'objet d'une mutation d'emploi.

## **Classification des emplois**

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

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

## **Ancienneté**

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

## **Garantie d'ancienneté**

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

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

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
  
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
  
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
  
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

# **Chapitre VI : Durée du travail**

## **Heures supplémentaires**

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est admis que la semaine civile commence le dimanche à 0 heure, pour se terminer le samedi à 24 heures.

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

## **Dimanches et jours fériés**

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

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

# **Chapitre VII : Congés payés**

## **Durée des congés payés**

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

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

## **Période des congés**

La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre. Dans le cas où

l'entreprise ferme pendant la période des congés, le congé du salarié doit comprendre obligatoirement cette période de fermeture.

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

## **Congés exceptionnels**

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

## **Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail**

### **Délai-congé**

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

a) Pour les employés :

- 15 jours de délai réciproque, si l'employé a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 1 mois de délai réciproque, si l'employé a plus de 3 mois de présence ;

- 2 mois si l'employé a plus de 2 ans de présence, s'il s'agit d'un licenciement et 1 mois s'il s'agit d'une démission.

### **Recherche d'emploi**

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

## **Licenciements collectifs**

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

## **Licenciement économique**

Tout salarié licencié pour motif économique aura, sur sa demande, présentée dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, une priorité de réembauchage pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an.

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

## **Indemnité de licenciement**

Tout salarié congédié reçoit, s'il a droit à un délai-congé et s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui résulte, le cas échéant, du délai-congé.

Cette indemnité est égale par année de présence à 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ; elle ne peut être supérieure à 6 fois ce salaire mensuel moyen. Le salaire pris en considération pour le calcul du salaire mensuel moyen s'entend du salaire normal de l'intéressé.

## **Clause de non-concurrence**

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité minimum égale à 6 p. 100 de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat, sauf s'il s'agit de contrat conclu pour un emploi saisonnier ou s'il est destiné à favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle, conformément aux articles L. 122-1-1 (3e alinéa) et L.122-2 du code du travail.



## **Contrat à durée déterminée**

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à l'indemnité légale de l'article L. 1243-8 du code du travail, sauf s'il s'agit de contrat conclu pour un emploi saisonnier ou s'il est destiné à favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

## **Chapitre IX : Retraite**

### **Mise à la retraite du salarié**

Lorsqu'un salarié, passé l'âge fixé par l'article L. 351-8 (1°) du code de la sécurité sociale, remplit les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut mettre fin au contrat de ce salarié et doit l'en informer 4 mois avant la date de cessation du contrat.

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

### **Départ en retraite à l'initiative du salarié**

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

Pour les employés et les agents de maîtrise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans de présence ;

- 1 mois de salaire après 15 ans de présence ;

- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans de présence ;

- 3 mois de salaire après 30 ans de présence.

Pour les cadres :

# **Chapitre X : Suspension du contrat de travail**

## **Maladie**

### **- Garantie d'emploi**

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

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

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

### **- Indemnisation complémentaire**

A partir du 3e jour ouvrable d'absence due aux causes visées à l'article 32, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent au total

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

## **Accidents du travail**

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

# **Chapitre XI : Maternité**

## **Conditions d'emploi**

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

## **Indemnisation complémentaire**

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

## **Chapitre XII : Formation professionnelle**

### **Objectifs et moyens de la formation professionnelle**

Article 37.1

La formation professionnelle

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

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

### **Organisme paritaire collecteur agréé**

Désignation et fonctionnement d'Intergros comme organisme paritaire collecteur :

38.1. OPCA Intergros

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises

relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'organisme paritaire collecteur agréé Intergros.

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

## **La professionnalisation**

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

39.1. Le contrat de professionnalisation

## **Autres dispositifs de la formation professionnelle**

40.1. La formation professionnelle à l'initiative du salarié

Article 40.1.1

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant au moins 1 an d'ancienneté (art.D. 6323-1 du code du travail), acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures.

## **Chapitre XIII : Dispositions diverses**

### **Egalité professionnelle**

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

### **Promotion**

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

susceptible de l'occuper.

## **Hygiène et sécurité**

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises seront assurées, conformément aux dispositions du livre II, titre 3 du code du travail.

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

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

## **Règlement intérieur**

Lorsqu'un règlement intérieur est établi dans les entreprises, il doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail et pour les matières relevant de sa compétence aux délégués du CHSCT.

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

## **Conciliation**

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, dans un délai maximum de 15 jours, sur convocation de son président. La commission paritaire émet un avis sur les différends qui lui ont soumis.

## **Avenants**

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

## **Avantages acquis**

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

## **Dépôt légal**

Le dépôt de la présente convention, de ses annexes et avenants, est effectué en 5 exemplaires signés des parties auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les déclarations de dénonciation et révision sont déposées, selon les mêmes modalités, conformément aux articles D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

## **Adhésions postérieures**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention, toute organisation syndicale reconnue représentative à échelon national ou toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable, après notification aux signataires de la convention, et après avoir fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

## **Extension**

Conformément aux articles L. 2261-22 et L. 2261-24 du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.