

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre Ier : Portée de la convention](#)
- [Titre II : Droit syndical](#)
- [Titre III : Représentants du personnel](#)
- [Titre IV : Embauche](#)
- [Titre V : Dispositions générales](#)
- [Titre VI : Rémunération](#)
- [Titre VII : Maladie](#)
- [Titre VIII : Congés payés](#)
- [Titre IX : Rupture du contrat de travail](#)

[Titre Ier : Portée de la convention](#)

Titre Ier : Portée de la convention

Champ d'application

Le présent accord règle désormais 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 suivante :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION CODE NAF
de la présente convention
Commerce de détail de l'ameublement

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour un 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.

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 lettre recommandée 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 30 jours après la demande.

Dénonciation

La dénonciation par l'une des organisations syndicales signataires devra être portée à la connaissance de toutes les autres organisations syndicales signataires par lettre recommandée 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 3 mois.

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.

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 2 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.

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 au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Titre II : Droit syndical

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.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Sections syndicales

Chaque organisation syndicale peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

Délégués syndicaux.

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

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.

Réunions statutaires des organisations syndicales

Sur demande formulée auprès des employeurs avec préavis de 1 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 4 journées par an.

Permanent syndical.

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 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 de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

Permanent syndical

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 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 de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

Titre III : Représentants du personnel

Délégués du personnel

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail).

Comité d'entreprise

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 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.

Modalités électorales

Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du code du travail et du code électoral. Cet article a pour objet de rappeler ou préciser les dispositions applicables.

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

Titre IV : Embauche

Conditions d'embauche

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

- nature de l'emploi, définition ;
- classification et coefficient hiérarchique 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;
- à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de la retraite.

Priorité d'embauche

Avant toute embauche à durée indéterminée, 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.

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.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Titre V : Dispositions générales

Modifications du contrat de travail.

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Modification du contrat

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

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.

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 de 1 an ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés ;

Visites médicales

Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail. 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.

Règlement intérieur

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins 20 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 (art. L. 122-33, alinéa 2 du code du travail).

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers.

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Non-discrimination. — Egalité professionnelle

Article 25.1

Principe de non-discrimination

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.

Maternité et adoption

A. - Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4^e mois de 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.

1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

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 ;

Education 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, 2 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.

Titre VI : Rémunération

Classifications et salaires

Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification conforme à celles des emplois figurant dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minima au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour chaque groupe et niveau dans la classification des emplois.

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

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.

Prime d'ancienneté

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins 3 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 conventionnel après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % du salaire minimum conventionnel après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % du salaire minimum conventionnel après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % du salaire minimum conventionnel après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche

A. — Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les jeunes salariés de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin) (1).

Titre VII : Maladie

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 3 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.

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 6 mois si son ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans ;
- de 1 an si elle est supérieure à 5 ans.

Indemnisation

A. - Conditions

Après 1 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 ;

Titre VIII : Congés payés

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 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

B. - Indemnité de congé

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, 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 ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;

Service national obligatoire.

39.1 Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Autorisations d'absence

39.1 Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

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.

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 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- ouvrier, ETDAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectué sera indemnisé.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne sera pas indemnisé.

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.

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.

Indemnité de départ à la retraite

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

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.

Dépôt légal

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi que 1 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.

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.

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.

Fait à Paris, le 31 mai 1995.