

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

IDCC : 1880. – **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

**AVENANT DU 24 JUIN 2009**

RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ DE LA CONVENTION

NOR : ASET0950867M

IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant comporte la réécriture de certains articles de la convention collective en vue d'en permettre sa mise en conformité aux dispositions légales tout en tenant compte des évolutions jurisprudentielles. Il s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les parties conviennent que, à l'issue de chaque avenant à la convention collective, si des réserves ou exclusions sont formulées lors de l'extension desdits avenants, de se revoir afin d'examiner les conditions de conclusion d'un avenant de mise en conformité.

Il ne pourra être dérogé que de manière plus favorable aux dispositions contenues dans le présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Sections syndicales*

A l'article 9, après le second alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale, constituée par une organisation syndicale représentative, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

## **Article 2**

### *Commissions paritaires et commissions mixtes*

A l'article 11, au second tiret du troisième alinéa, sont insérés en fin de phrase les termes « et des tickets de métro, bus, RER ».

Au quatrième tiret du troisième alinéa, le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 5,5.

Au cinquième tiret du troisième alinéa, le nombre 15 est remplacé par le nombre 22.

Il est ajouté un avant-dernier alinéa, rédigé comme suit : « Ces chiffres sont entendus comme étant un minimum. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera. »

## **Article 3**

### *Modalités électorales*

Le premier alinéa de l'article 16 (Modalités électorales) est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Dans ce même article 16, dans le paragraphe relatif aux opérations électorales, le second alinéa est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte ou moins un nom non rayé. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin. »

Au dernier alinéa de ce même paragraphe relatif aux opérations électorales, le terme « nul » est remplacé par le terme « blanc ».

## **Article 4**

### *Conditions d'embauche*

Le premier alinéa de l'article 17 est abrogé.

Dans le second alinéa, est ajouté un tiret supplémentaire. Il est rédigé comme suit :

« – à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Le dernier alinéa de l'article 17 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical dans les conditions des articles R. 4624-10 à R. 4624-18 du code du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pourra proposer dans

l'hypothèse où cela s'avère possible, un nouvel emploi compatible avec l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur pourra mettre un terme à la période d'essai. »

## Article 5

### *Période d'essai*

L'article 19 est abrogé et remplacé par un nouvel article 19 « Période d'essai » ainsi rédigé :

« 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.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours .....	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois .....	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois .....	2 semaines
(p) ≥ 3 mois .....	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours .....	24 heures
(p) ≥ 8 jours .....	48 heures

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne pourrait être exécutée fera l'objet d'une indemnisation égale au salaire que le salarié aurait du percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

## **Article 6**

### *Modification du contrat de travail*

L'article 20 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 20 « Modification du contrat » ainsi rédigé :

« 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.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

## **Article 7**

### *Notion d'ancienneté*

Dans l'article 22 et dans le troisième tiret du deuxième alinéa, la partie de phrase « dans la limite maximale de 6 mois » est abrogée.

## **Article 8**

### *Visites médicales*

Dans l'article 23, le premier alinéa est abrogé, il est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

## **Article 9**

### *Non-discrimination. – Egalité professionnelle*

L'article 25 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 25 « Non-discrimination. – Egalité professionnelle » ainsi rédigé :

#### **« Article 25.1**

##### *Principe de non-discrimination*

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une

période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

## Article 25.2

### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail. »

## Article 10

### *Maternité et adoption*

Dans le A de l'article 27, les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas sont abrogés et remplacés par les paragraphes suivants :

#### « 1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

- si elle en fait la demande pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période postnatale définie par les articles L. 1225-17 et L. 1225-18 du code du travail ;
- pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'article L. 1225-10 du code du travail.

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail.

## 2. Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune modification de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. »

Le B de l'article 27 est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

« B. – La suspension du contrat de travail pour l'adoption d'un enfant est définie par l'article L. 1225-37 du code du travail. Ainsi, le salarié a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection que pour les femmes enceintes.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément précisé au code de l'action sociale et des familles.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté. »

Un paragraphe C est ainsi inséré :

« C. – Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. »

## **Article 11**

### *Classification et salaires*

Les deux premiers alinéas de l'article 30 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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. »

Un troisième alinéa est inséré suite à ces nouvelles dispositions, dans les termes suivants :

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

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les remboursements des frais professionnels ;
- les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective. »

## **Article 12**

### *Prime d'ancienneté*

Dans l'article 32 :

- la référence au « minimum catégoriel » est remplacé par la référence au « minimum conventionnel » ;
- le paragraphe qui commence par « le montant » et qui se termine par « correspondant au coefficient » est abrogé ;
- la référence à 169 heures est remplacée par 151,67 heures.

## **Article 13**

### *Travail de nuit*

Le A de l'article 33 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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). »

## **Article 14**

### *Absence pour maladie*

Dans le troisième alinéa de l'article 34, la phrase qui commence par « Une information préalable... » est abrogée.

## Article 15

### *Incidence de la maladie sur le contrat de travail*

Le quatrième alinéa de l'article 35 qui commence par « Au-delà de ces périodes » est abrogé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail. »

## Article 16

### *Indemnisation*

Les B et C de l'article 36 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« B. – Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de trajet et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler (brut du dernier mois ou, en cas de variation importante, brut moyen des 6 derniers mois).

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans .....	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans .....	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans .....	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans .....	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans .....	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnisations de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

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



## C. – Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les modalités sont définies par accord de branche. »

### Article 17

#### *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

Dans l'article 38, dans la première phrase, le terme « personnel » est remplacé par « salarié ».

Le troisième tiret du paragraphe A « – mariage d'un enfant : 1 jour » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « – mariage d'un enfant : 2 jours ».

Le deuxième tiret du paragraphe B est abrogé.

Le troisième tiret du paragraphe B « – déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 4 ans » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « – déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans ».

Le paragraphe C est abrogé.

Il est créé un article 38.1 « Congé pour garde d'un enfant malade » rédigé comme suit :

« Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

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

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale. »

### Article 18

#### *Service national obligatoire*

L'article 39 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 39 « Autorisations d'absence » ainsi rédigé :

#### « Article 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.

#### Article 39.2

##### *Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers*

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues. »

#### Article 19

##### *Délai de préavis*

Dans l'article 41, le second tiret du premier paragraphe « – ouvrier, ETDAM, ayant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « – ouvrier, ETDAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois. »

De même, le paragraphe qui commence par « l'employeur a la possibilité... » est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Dans ce même article, le chiffre 64 est remplacé par le chiffre 48.

#### Article 20

##### *Licenciement pour motif économique*

Le deuxième alinéa de l'article 42 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. »

## Article 21

### *Indemnité de licenciement*

Le second paragraphe de l'article 43 commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

## Article 22

### *Indemnité de départ à la retraite*

L'article 44 est abrogé et remplacé par un nouvel article 44 « Indemnité de départ à la retraite » ainsi rédigé :

« 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 :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
5 .....	0,30
6 .....	0,35
7 .....	0,40
8 .....	0,45
9 .....	0,50
10 .....	0,55
11 .....	0,60
12 .....	0,70
13 .....	0,80
14 .....	0,90
15 .....	1,00
16 .....	1,10
17 .....	1,20
18 .....	1,30
19 .....	1,40
20 .....	1,50
Au-delà de 20 années .....	+ 0,10 par année supplémentaire

## Article 23

### *Avenant Cadre : période d'essai*

L'article 3 de l'avenant Cadre est abrogé et remplacé par un nouvel article 3 « Période d'essai » ainsi rédigé :

#### « Article 3.1

### *Engagement et période d'essai*

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

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.

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

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

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

## Article 3.2

### *Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture*

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours .....	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois .....	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois .....	2 semaines
(p) ≥ 3 mois .....	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours .....	24 heures
(p) ≥ 8 jours .....	48 heures

## « Article 3.3

### *Période d'essai des contrats à durée déterminée*

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

## **Article 24**

### *Avenant Cadre : durée du travail*

Dans le premier alinéa de l'article 4 de l'avenant Cadre, les termes « 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives » sont remplacés par « , soit 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives ».

Le dernier alinéa est abrogé.

## **Article 25**

### *Avenant Cadre : indemnisation du fait de la maladie ou d'accident du travail*

Dans l'article 6.1 de l'avenant Cadre, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.2 de l'avenant Cadre, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.3, les deux premiers alinéas sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions des articles 6.1 et 6.2 s'appliquent sous réserve de celles contenues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 lorsque ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant. »

Après l'article 6.3, il est rajouté un article 6.4 ainsi rédigé :

« Ces régimes indemnitaires sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche. »

## **Article 26**

### *Avenant Cadre : indemnité de licenciement*

Le second paragraphe de l'article 8 de l'avenant Cadre commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

## **Article 27**

*Entrée en vigueur, dépôt, publicité*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNAEM.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.