

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 13 du 4 avril 2023**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2350642M

IDCC : 1517

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont engagé en 2021 un travail de révision de la convention collective nationale.

Cette révision a donné lieu à la signature, au cours de l'année 2022, de onze avenants portant révision de la convention collective nationale :

- avenant n° 1 du 12 janvier 2022 portant révision de l'intitulé et du chapitre I<sup>er</sup> « Clauses générales », étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 19 octobre 2022 ;
- avenant n° 2 du 12 janvier 2022 portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs », étendu par arrêté ministériel du 22 mars 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 8 avril 2023 ;
- avenant n° 3 du 12 janvier 2022 portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel », étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 octobre 2022 ;
- avenant n° 4 du 16 mars 2022 portant révision du chapitre V « Contrat de travail », étendu par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 13 juillet 2022 ;

- avenant n° 5 du 16 mars 2022 portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail », étendu par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 13 juillet 2022 ;
- avenant n° 6 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre VII « Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité », étendu par arrêté ministériel du 24 octobre 2022, publié au *Journal officiel* de la République française du 4 novembre 2022 ;
- avenant n° 7 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre VIII « Congés du salarié », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 17 février 2023 ;
- avenant n° 8 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre IX « Temps de travail », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;
- avenant n° 9 du 7 juillet 2022 portant révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023 ;
- avenant n° 10 du 6 octobre 2022, portant révision du chapitre XIII « Salaires minima – Prime d’ancienneté », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023 ;
- avenant n° 11 du 6 octobre 2022, portant révision du chapitre XIV « Clauses diverses », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 11 février 2023.

Dans le cours de la négociation, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de négocier, au terme de la procédure d’extension des différents avenants, un avenant final mettant le texte révisé de la convention collective nationale en conformité avec :

- les réserves et exclusions émises dans le cadre des arrêtés d’extension susnommés ;
- les appels à attention figurant dans les rapports adressés par le ministère du travail à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle ;
- les évolutions légales et réglementaires introduites par les lois n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte, n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne dans les domaines de l’économie, de la santé, du travail, des transports et de l’agriculture, et par leurs décrets d’application respectifs.

L’objectif poursuivi est la sécurisation juridique des dispositions de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l’intitulé de la convention collective nationale**

Les partenaires sociaux ont constaté que l’activité des commerces de détail d’instruments de musique et de partitions, explicitement visée à l’article 1<sup>er</sup> « Champ d’application » du chapitre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale, ne figurait pas dans l’intitulé de ladite convention.

Les parties signataires conviennent de modifier l’intitulé de la convention collective nationale comme suit : à la suite des mots : « Maroquinerie et articles de voyage, », il est inséré les mots suivants : « Instruments de musique, partitions et accessoires, ».

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 22 septembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 23 septembre 2022 portant extension de l'avenant n° 1 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 19 octobre 2022),

le chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale, intitulé « Clauses générales », est ainsi modifié :

**I.** Au quatorzième alinéa de l'article 3, à la suite des mots : « autre que le français », il est inséré les mots suivants :

« , de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

**II.** Les alinéas 15 à 19 de l'article 3, depuis les mots : « Constitue une discrimination directe » jusqu'aux mots : « d'adopter un comportement discriminatoire. », sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des motifs énumérés par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs énumérés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

**III.** Le cinquième alinéa de l'article 3.5.1, qui commence par les mots : « Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise », est supprimé et remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du code du travail. Ces mesures sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du code du travail.)

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 85 points, l'employeur doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur. Ces objectifs sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4 du code

du travail, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.) »

**IV.** Concernant l'article 3.5.2, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas de l'article 3.5.2 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective, tels qu'issus du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 relatives à l'obligation de couverture par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et au contenu de cet accord ou plan d'action. »

Afin de tenir compte de cette réserve, les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3.5.2 sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre figurant dans l'accord collectif ou, à défaut, dans le plan d'action sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. »

**V.** Concernant l'article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte l'exclusion suivante : « Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.5.3 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, les termes "chaque année" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-19, 1<sup>o</sup> du code du travail, notamment en ce qui concerne la périodicité des consultations récurrentes du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

Afin de tenir compte de cette exclusion, le premier alinéa de l'article 3.5.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les articles L. 2312-17 et L. 2312-37 du code du travail prévoient les autres thèmes et cas donnant lieu à une information ou à une consultation, ponctuelle ou récurrente, du CSE. »

**VI.** Concernant le même article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3.5.3, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, est étendu sous réserve de la prise en compte du volet environnemental de la base de données économiques, sociales et environnementales conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 3.5.3, les mots : « base de données économiques et sociales (BDES) » sont supprimés et remplacés par les mots : « base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ».

### Article 3 | Modifications apportées au chapitre II de la convention collective nationale

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 10 novembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 22 mars 2023 portant extension de l'avenant n° 2 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 8 avril 2023),

le chapitre II de la convention collective nationale, intitulé « Sécurité et santé des travailleurs », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 1.2, l'arrêté d'extension du 22 mars 2023 comporte la réserve suivante : « Le 2<sup>e</sup> alinéa du point "1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail" de l'article 1<sup>er</sup> est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 1.2, à la suite des mots : « et aux conditions de travail », il est inséré les mots suivants :

« , à l'exception, d'une part, du recours à un expert prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du code du travail et, d'autre part, des attributions consultatives du comité ».

**II.** Au troisième alinéa de l'article 2, à la suite des mots : « sexistes prévues par le code du travail. », il est inséré la phrase suivante :

« Il doit également rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

**III.** L'article 4, dénommé « Visite médicale d'information et de prévention », est désormais intitulé : « Visite d'information et de prévention ».

**IV.** L'article 5, dénommé « Surveillance médicale des salariés », est désormais intitulé : « Suivi individuel de l'état de santé des salariés ».

**V.** Concernant le même article 5, l'arrêté d'extension du 22 mars 2023 comporte la réserve suivante : « Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des modifications apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'applications. »

Afin de tenir compte de cette réserve, les troisième et quatrième alinéas de l'article 5 sont supprimés et remplacés par six alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise par le médecin du travail, dans les conditions visées aux articles R. 4624-29 et R. 4624-30.

Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé. L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise, dans les conditions visées aux articles R. 4624-31 à R. 4624-33 du code du travail.

Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen médical le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

L'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin que celui-ci puisse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser, avec l'équipe pluridisciplinaire, des mesures de prévention des risques professionnels.

Les dispositions relatives à la visite de préreprise et à l'examen médical de reprise sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. »

**VI.** L'article 6, dénommé « Suivi médical adapté », est désormais intitulé : « Suivi adapté de l'état de santé des salariés ».

**VII.** L'article 7, dénommé « Suivi médical renforcé », est désormais intitulé : « Suivi individuel renforcé de l'état de santé ».

**VIII.** Au dernier alinéa du même article 7, les mots : « service de santé au travail » sont supprimés et remplacés par les mots : « service de prévention et de santé au travail ».

## **Article 4 | Modifications apportées au chapitre III de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 22 septembre 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 23 septembre 2022 portant extension de l'avenant n° 3 du 12 janvier 2022 (*JORF* du 11 octobre 2022),

le chapitre III de la convention collective nationale, intitulé « Droit syndical et institutions représentatives du personnel », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 2.4, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte l'exclusion suivante : « Au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.4, les termes “, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit” sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette exclusion, les sixième et septième alinéas de l'article 2.4, depuis les mots : « La mise à disposition des publications » jusqu'aux mots : « du réseau informatique de l'entreprise. », sont supprimés et remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation des outils numériques mis à disposition par l'entreprise ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. »

**II.** Concernant l'article 3.1, l'arrêté d'extension du 23 septembre 2022 comporte la réserve suivante : « Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 sont étendus sous réserve de la prise en compte



de l'information et la consultation du CSE sur les conséquences environnementales conformément à l'article L. 2312-8, III du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, à l'article 3.1, à la suite du quinzième alinéa qui commence par les mots : « 5° les mesures prises en vue », il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées ci-dessus. »

## **Article 5 | Modifications apportées au chapitre V de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 30 juin 2022) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2022 portant extension de l'avenant n° 4 du 16 mars 2022 (*JORF* du 13 juillet 2022),

le chapitre V de la convention collective nationale, intitulé « Contrat de travail », est ainsi modifié :

**I.** Au deuxième alinéa de l'article 3.3, les mots : « Lorsque l'employeur » sont supprimés et remplacés par les mots : « Lorsqu'il ».

**II.** Concernant le même article 3.3, l'arrêté d'extension du 1<sup>er</sup> juillet 2022 comporte la réserve suivante : « L'alinéa 3 de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

Afin de tenir compte de cette réserve, le troisième alinéa de l'article 3.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail et confirmée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

**III.** À l'article 4.2 (« Indemnité de fin de contrat à durée déterminée »), à la suite du huitième alinéa (septième tiret) qui commence par les mots : « s'il s'agit d'un emploi saisonnier », il est inséré le tiret suivant :

« – si le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ; »

## **Article 6 | Modifications apportées au chapitre VIII de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 2 février 2023) ;
- l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté ministériel du 3 février 2023 portant extension de l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 (*JORF* du 17 février 2023) ;
- les modifications apportées au code du travail (art. L. 1225-35-2, L. 1225-47, L. 1225-54, L. 1225-65) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023,

le chapitre VIII de la convention collective nationale, intitulé « Congés du salarié. Événements de la vie personnelle et familiale », est ainsi modifié :

**I.** Concernant l'article 3.2, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte l'exclusion suivante : « À l'article 3, au 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "3.2. Autorisations d'absence", les termes "1 semaine à l'avance" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail ».

Afin de tenir compte de cette exclusion, au premier alinéa de l'article 3.2, les mots : « Sous réserve d'en informer l'employeur une semaine à l'avance, la salariée » sont supprimés et remplacés par les mots suivants : « La salariée ».

**II.** Au premier alinéa de l'article 3.3, les mots : « des salariés » sont supprimés et remplacés par les mots : « des salariées », et les mots : « pour les salariés » sont supprimés et remplacés par les mots : « pour les salariées ».

**III.** Concernant le même article 3.3, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « À l'article 3, le 6<sup>e</sup> alinéa de la mention "3.3. Aménagement du poste de travail" est étendu sous réserve du respect des dispositions protectrices de la maternité, notamment des articles L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). »

Afin de tenir compte de cette réserve, les sixième et septième alinéas de l'article 3.3, depuis les mots : « L'ensemble de ces mesures » jusqu'aux mots : « pas d'incidence sur la rémunération. », sont supprimés et remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront prises en concertation entre le responsable et la salariée, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles protectrices de la maternité. Elles n'auront pas d'incidence sur la rémunération. »

**IV.** Le quatrième alinéa de l'article 4 est supprimé et remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.  
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

**V.** Au premier alinéa de l'article 7, les mots : « à la date de naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire » sont supprimés.

**VI.** Concernant le même article 7, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans son arrêt du 18 mars 2020 (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B). »

Afin de tenir compte de cette réserve, le dernier alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.  
Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.  
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »



**VII.** À l'article 8, à la suite du dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

## **Article 7 | Modifications apportées au chapitre X de la convention collective nationale**

Le chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des personnes en situation de handicap », est ainsi modifié :

Au premier alinéa de l'article 5, les mots : « qu'elles encourent » sont supprimés et remplacés par les mots : « qu'elle encourt ».

## **Article 8 | Modifications apportées au chapitre XIII de la convention collective nationale**

Vu les modifications apportées au code du travail (art. L. 1225-54) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, le chapitre XIII de la convention collective nationale, intitulé « Salaires minima. Prime d'ancienneté », est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa de l'article 2, à la suite des mots : « congé parental d'éducation », il est inséré les mots suivants : « à temps plein ».

## **Article 9 | Modifications apportées au chapitre XIV de la convention collective nationale**

Vu :

- les observations de la direction générale du travail adressées à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (séance du 2 février 2023) ;
- l'arrêté ministériel du 3 février 2023 portant extension de l'avenant n° 11 du 6 octobre 2022 (JORF du 11 février 2023),

le chapitre XIV de la convention collective nationale, intitulé « Clauses diverses », est ainsi modifié :

**I.** L'arrêté d'extension du 3 février 2023 comporte la réserve suivante : « À l'article 2, le 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "Article 5 « Révision »" est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. »

Afin de tenir compte de cette réserve, le premier alinéa de l'article 5 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible par accord entre les parties, dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. »

**II.** Au premier alinéa de l'article 6, à la suite des mots : « préavis de 2 mois », il est inséré les mots suivants : « , dans les conditions prévues à l'article L. 2161-9 du code du travail ».

**III.** Le deuxième alinéa du même article 6 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La dénonciation est notifiée à toutes les autres parties signataires. Elle donne lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

## **Article 10 | Abrogation de dispositions de l'accord ARTT du 5 septembre 2003**

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 portant révision du chapitre IX de la convention collective nationale a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Afin d'éviter toute ambiguïté concernant les dispositions applicables relatives, d'une part, à l'aménagement du temps de travail sur l'année, et, d'autre part, aux conventions de forfait annuel en jours, les parties signataires conviennent d'abroger les dispositions suivantes de l'accord national du 5 septembre 2003 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises assujetties à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires :

**I.** L'article 2.6, intitulé « Modulation du temps de travail », de l'accord du 5 septembre 2003 est abrogé. Les dispositions applicables relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont celles figurant au titre I du chapitre IX de la convention collective nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

**II.** Le sous-article 3.2.1, intitulé « Forfait annuel jours », de l'article 3.2 « Cadres autonomes » de l'accord du 5 septembre 2003 est abrogé. Les dispositions applicables relatives aux conventions de forfait annuel en jour des cadres autonomes sont celles figurant au titre II du chapitre IX de la convention collective nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

## **Article 11 | Dispositions finales**

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de moins de 50 salariés.

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en application le lendemain de la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)