

# Durée du travail

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

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

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

### Champ d'application

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

### Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 2**

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

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

#### **Option n° 1**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Option n° 2**

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

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

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

#### **Option n° 3**

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

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

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

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

#### **Option n° 4**

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

### **Article 3 REPOS NON PRIS SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

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

### **Article 4 DÉPART AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

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

### **Article 5 RÉMUNÉRATION**

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

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

### **Article 6 CONTINGENT ANNUEL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

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

### **Article 7 TEMPS PARTIEL**

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

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

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

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

### **Article 8 DÉFINITION DES AIDES**

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

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

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

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

## **Article 9**

### **VOLET OFFENSIF**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 10**

### **VOLET DÉFENSIF**

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

## **Article 11**

### **ENTRÉE EN VIGUEUR**

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

## **Article 12**

### **EXTENSION**

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

## **Article 13**

### **CLAUSE DE DÉNONCIATION OU DE RÉVISION**

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

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

## **Article 14**

### **SUIVI DE L'ACCORD**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Par salarié, par an et en francs)*

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

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

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

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

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

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

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

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

## Champ d'application

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

### Article 1

#### VOLUME DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

### Article 2

#### MODALITÉS DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

### Article 3

#### MODALITÉS DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR LÉGAL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

### Article 4

#### REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR CONVENTIONNEL

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

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

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

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

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

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

## Article 5

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

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

## Article 6 EXTENSION

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

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

*(Étendu par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001 applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2001)*

## Champ d'application

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

## Article 1

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

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

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

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

## Article 2

### **LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MODULATION**

#### **Lissage de la rémunération**

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

#### **Régularisation de la rémunération**

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

## Article 3 ENTRÉE EN VIGUEUR

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



## **Article 4 EXTENSION**

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

## **Article 5 CLAUSE DE DÉNONCIATION OU DE RÉVISION**

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

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

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

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

### **Préambule**

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

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

### **Article 1 CHAMP D'APPLICATION**

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

### **Article 2 CONTINGENT ANNUEL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

### **Article 3 DURÉE – ENTRÉE EN VIGUEUR**

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

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

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

### **Article 4 PUBLICITÉ**

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

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



## Article 5 EXTENSION

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

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

### **Organisations patronales :**

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

### **Syndicats de salariés :**

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

