

Habillement, mercerie, chaussure et jouet : commerces de gros

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (1) (2)	13-3-69	2-11-70	13-12-70	-	-	-	3148	500
Avenant Ile-de-France	13-3-69	2-11-70	13-12-70	-	-	-	3148	500

(1) CCN anciennement dénommée « Bonneterie, lingerie, confection, mercerie ».

(2) CCN renommée « Convention collective des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie » (Avenant du 11-4-2019 non étendu).

Avertissement

Par avenant du 11-4-2019 non étendu, applicable à compter de sa signature, la CCN est renommée « Convention collective des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie » (pour le champ d'application de la CCN, v. n° 1).

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Sont visées les entreprises du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet [les entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie (Avenant du 11-4-2019 non étendu)] relevant des codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008 : 46.41 Z commerce de gros (commerce interentreprises) de textiles, 46.42 Z commerce de gros (commerce interentreprises) d'habillement et de chaussures, 46.49 Z commerce de gros (commerce interentreprises) d'autres biens domestiques.

◆ Art. 1 modifié en dernier lieu par accord du 26-1-2011 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013 et par avenant du 11-4-2019 non étendu, applicable à compter de sa signature

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain et DOM.

◆ Art. 1 modifié en dernier lieu par accord du 26-1-2011 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013

Section 2 Période d'essai et préavis

3 Période d'essai ■

1° Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement
Employés	2 mois	45 jours
Agents de maîtrise	3 mois	2 mois
Cadres	4 mois	2 mois

2° Délais de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

◆ Art. 17 modifié par avenant n° 14 du 8-7-2009 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 10-11-2010

4 Préavis ■

1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite (1)
Employés	< 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	-	2 mois	2 mois
Cadres	-	3 mois	3 mois

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi : 2 heures par jour payées dans la limite de 60 heures.

◆ Art. 26 et 27

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

5 Indemnité de licenciement ■ En cas de fermeture de l'entreprise, l'indemnité versée à partir de 5 ans de présence est réduite de moitié (limitée à 2 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois).

Ancienneté	Montant
≥ 2 ans	1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de présence (1)
≥ 5 ans	20 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de présence Maximum : 3 fois le salaire moyen des 12 derniers mois (4 fois en Ile-de-France)

(1) Disposition moins favorable que la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Art. 30 ♦ Avenant Ile-de-France, art. 30

6 Indemnité de départ à la retraite ■ Indemnité égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement, limitée à 2 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois d'activité.

Minimum en cas de mise à la retraite : indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Art. 32 ♦ Avenant Ile-de-France, art. 32

Section 4 Congés et jours fériés

7 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours ouvrables (6 jours ouvrables après 1 an de présence)
	enfant	1 jour ouvrable
Décès	conjoint ou enfant	3 jours ouvrables
	ascendant ou descendant	1 jour ouvrable
	frère, sœur, beau-parent	1 jour ouvrable
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (1)	salarié	1 jour (ou 2 demi-journées) pour effectuer les démarches (2)
Première communion	enfant	1 jour ouvrable

(1) Accord du 10-9-2021 non étendu.
(2) L'accord du 10-9-2021 non étendu, ne précise pas si cette autorisation d'absence est rémunérée. Selon la FCJT, seule fédération patronale signataire, la rémunération du salarié doit être maintenue durant cette absence.

♦ Art. 35 ♦ Accord « Handicap » du 10-9-2021 non étendu, applicable à compter du 26-10-2021 (lendemain de son dépôt)

8 Travail en sous-sol avec éclairage artificiel ■ Congé supplémentaire d'un jour ouvrable par fraction de 2 mois passés dans lesdits sous-sols.

♦ Art. 34 ♦ Avenant Ile-de-France, art. 34

9 Jours fériés ■

1° Chômage : jours fériés chômés.

2° Travail un jour férié : salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail.

♦ Art. 33

Section 5 Durée du travail

10 Aménagement des horaires de travail ■ Possibilité d'organiser le travail par relais ou par roulement sous réserve de l'accord des 3/4 du personnel au minimum. Amplitude d'ouverture (pauses comprises) limitée à 10 heures et 1/2 journée limitée à 5 heures.

♦ Art. 22

11 Forfait annuel en jours ■

1° Salariés concernés : cadres autonomes et salariés autonomes au sens légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ; pour ces derniers, sont notamment visés les salariés travaillant pour plus de 50 % de leur temps de travail effectif à l'extérieur de l'entreprise (commerciaux, merchandisers, livreurs).

2° Plafond : 216 jours maximum de travail par année civile pour un droit à congés payés complet (calcul prorata temporis en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année).

3° Jours de repos à prendre par journées entières, isolément ou regroupées, pour moitié sur proposition du salarié après la période d'essai et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

4° Traitement des absences : les absences (hors congés payés et jours de repos visés ci-avant) ≥ 3 jours (≥ 7 jours en cas d'AT/MP) annulent les droits à journées de repos sur le mois concerné.

♦ Accord du 6-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011, applicable à compter du 26-8-2010 (lendemain du dépôt)

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

12 Maladie et accident du travail ■

1° Délai de carence

a) *Accident du travail* : absence de délai de carence.

b) *Maladie* :

— Ile-de-France : 10 jours, 3 jours en cas d'arrêt maladie > 30 jours ;

— autres régions : 30 jours, 10 jours en cas d'hospitalisation.

2° Indemnisation par année (à compter de la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise, et sous réserve de percevoir des IJSS).

Ancienneté	Maintien du salaire (- IJSS)	
	Ile-de-France	Autres régions
Après 1 an		néant
Après 2 ans	1 mois à 100 %	1 mois à 75 %
Après 3 ans		1 mois à 100 %
Après 5 ans	1 mois à 100 % + 1 mois à 75 %	1 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
Après 10 ans	2 mois à 100 %	
Après 20 ans	3 mois à 100 %	

Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent être plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie assimilées à travail effectif dans les limites suivantes.

— Ile-de-France :

- ancienneté de 1 à 5 ans : 1 mois ;
- ancienneté de 5 à 20 ans : 2 mois ;
- ancienneté de plus de 20 ans : 3 mois.

— Autres régions :

- ancienneté de 2 à 5 ans : 1 mois ;
- ancienneté > 5 ans : 2 mois.

♦ Art. 34, 36 et 37 ♦ Avenant Ile-de-France, art. 34 et 36

13 Maternité ■

Ancienneté (1)	Maintien du salaire – IJSS	
	Ile-de-France	Autres régions
Après 1 an		néant
Après 2 ans	à 75 % pendant 6 semaines avant accouchement à 100 % pendant 8 semaines après accouchement	à 75 % pendant 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après accouchement

(1) Entre 2 et 5 ans (entre 1 et 5 ans en Ile-de-France) : indemnité versée uniquement si retour dans l'entreprise. Paiement par tiers pendant 3 mois après retour dans l'entreprise. Après 5 ans : indemnité versée même si la salariée donne sa démission au moment de son départ en congé maternité.

◆ Art. 38 ◆ Avenant Ile-de-France, art. 38

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

14 Retraite complémentaire ■ Adhésion à l'UNIRS pour les non-cadres.

◆ Art. 13

15 Régime de prévoyance ■ Applicable à compter du 1-1-2014.

1° Bénéficiaires et caractère obligatoire du régime : régime obligatoire pour les salariés non cadres (salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et de l'article 36 de son annexe I).

Régime facultatif pour les salariés cadres (salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et de l'article 36 de son annexe I), les employeurs pouvant faire bénéficier leurs salariés cadres des garanties du régime afin notamment de remplir leurs obligations au titre de l'article 7 de la CCN de 47 susvisée.

2° Organismes co-recommandés : AG2R Prévoyance, et HUMANIS Prévoyance pour les garanties décès, invalidité et incapacité temporaire de travail et OCIRP pour la garantie rente éducation.

Possibilité d'adhérer auprès des organismes assureurs recommandés à compter du 1-1-2014 mais les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de cette date pour faire bénéficier les salariés non cadres des dispositions du régime.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CCN, doivent appliquer les dispositions du régime à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle l'entreprise entre dans le champ d'application de la CCN.

Les nouvelles entreprises doivent appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du 1^{er} salarié.

REMARQUE : en cas d'adhésion plus de 12 mois après la date de signature de l'avenant n° 15, les entreprises peuvent être assujetties au versement d'une surcotisation à la charge exclusive de l'employeur.

3° Cotisations exprimées en % du salaire annuel brut limité à la tranche A des rémunérations perçues au cours de l'année civile (à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année).

a) Taux global :

— non-cadres : 0,54 % TA réparti 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés soit 0,27 % chacun ;

— cadres : 1,50 % TA à la charge exclusive de l'employeur dont la cotisation de 0,15 % TA affectée à la garantie rente éducation.

REMARQUE : le taux sera maintenu pendant 3 ans à compter du 1-1-2014 (date d'effet de l'avenant n° 15 du 16-12-2013 étendu) pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

b) Répartition par garantie

Garantie	Non-cadres	Cadres
Décès et IAD	0,17 %	0,68 %
Rente éducation	option (1)	
Double effet	0,01 %	0,01 %
Décès accidentel	—	0,13 %

Garantie	Non-cadres	Cadres
Frais d'obsèques	0,02 %	0,06 %
Incapacité	0,22 %	0,33 %
Invalidité	0,10 %	0,29 %
Reprise des encours incapacité-invalidité	0,02 %	—
Total	0,54 %	1,50 %

(1) Cotisation non fixée pour la garantie optionnelle rente éducation.

4° Prestations

a) Salaire de référence : salaire brut total, limité à la tranche A, ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations (à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année).

b) Décès

1. Capital décès en % du salaire de référence.

Situation du salarié	Cadres		Non-cadres
	Décès non accidentel	Décès accidentel (1)	Décès toutes causes
Célibataire, veuf, divorcé	300 %	doublement du capital décès non accidentel	70 %
Marié, pacsé, ou vivant en concubinage	350 %		80 %
Majoration par enfant à charge	—	—	10 %

(1) Décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident et en étant la conséquence.

En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3^e catégorie ou incapacité permanente professionnelle au taux de 100 % reconnue par la SS), versement par anticipation du capital décès.

REMARQUE : pour le cadre, capital décès accidentel versé par anticipation si l'IAD est directement et exclusivement provoquée par un accident.

2. Double effet : en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin, versement aux enfants à charge d'un second capital égal à 100 % de celui versé lors du 1^{er} décès, par parts égales entre eux.

3. Allocation obsèques : versement à la personne ayant assumé les frais d'obsèques d'une allocation dont le montant est égal à (dans la limite des frais réels) :

— cadres : 200 % du PMSS en cas de décès du salarié, de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin ou d'un enfant à sa charge ;

— non-cadres : 100 % du PMSS en cas du décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin ou d'un enfant à charge du salarié.

4. Rente éducation versée à chaque enfant à charge au moment du décès du salarié.

Pour les cadres, rente annuelle égale à 15 % du salaire de référence jusqu'au 18^e anniversaire et au-delà jusqu'au 26^e anniversaire en cas d'apprentissage, en cas de poursuite d'études ou de stage préalable à l'exercice d'un 1^{er} emploi rémunéré. Versement maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire.

Pour les non-cadres, rente optionnelle proposée par les organismes assureurs et dans ce cadre rente annuelle déterminée comme suit (en % du salaire de référence).

Age de l'enfant	Rente
0 à 8 ans	5 % TA/TB
9 à 15 ans	7,5 % TA/TB
16 à 18 ans (25 ans si poursuite d'études)	10 % TA/TB

Doublement de la rente en cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs postérieur au décès du salarié ou si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

c) Incapacité temporaire de travail

1. Indemnisation à l'expiration :

— de la période de maintien de la rémunération par l'employeur (v. n° 12) pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ;

— d'une franchise de 90 jours continus à compter de la date de survenance de l'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

2. Montant : 80 % du salaire brut de référence pour les cadres et 70 % pour les non-cadres sous déduction des IJ brutes de CSG et CRDS de la SS et de toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

3. Plafond d'indemnisation : salaire net d'activité.

d) Invalidité : rente calculée en % du salaire de référence.

Situation du salarié	Non-cadres	Cadres
Invalidité 1 ^{re} catégorie	—	54 %
Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie	61 %	90 %
IPP ≥ 33 % et < 66 %	R x 3n/2 (1)	R x 3n/2 (1)
IPP ≥ 66 %	61 %	90 %

(1) R = montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie ; n = taux d'incapacité permanente attribué par la SS au salarié.

Montant sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS de la SS et de toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Maximum : salaire net d'activité.

♦ Avenant n° 15 du 16-12-2013 étendu par arrêté du 9-1-2015, JO 16-1-2015, applicable à compter du 1-1-2014, modifié par avenant n° 1 du 8-7-2014 étendu par arrêté du 9-1-2015, JO 16-1-2015, applicable à compter du 8-7-2014

16 Régime de frais de santé ■ Applicable à compter du 1-1-2016.

REMARQUE : les entreprises ayant déjà mis en place un régime de frais de santé doivent adapter leurs garanties à compter du 1-1-2016 et au plus tard le 1-1-2017.

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

REMARQUE : l'employeur doit mettre en œuvre des procédures pour que les mandataires sociaux puissent en bénéficier. Par ailleurs, certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation (liste non reprise ici).

2° Organisme assureur recommandé : AG2R Réunica prévoyance pour une durée de 5 ans à compter du 1-1-2016.

3° Cotisations

a) Taux : exprimés en % du PMSS. Le taux de cotisation « salarié » obligatoire est fixé pour 2 ans à compter du 1-1-2016

(hors évolutions législatives ou réglementaires). Les cotisations facultatives sont révisables tous les ans.

	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Salarié (obligatoire)	1,25 %	0,73 %
Conjoint (facultatif)	1,39 %	0,81 %
Enfant (facultatif) (1)	0,81 %	0,49 %

(1) Gratuité à compter du 3^e enfant.

b) Répartition : la cotisation « salarié » est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

REMARQUE : les cotisations des ayants droit (facultatives) sont à la charge exclusive du salarié.

4° Prestations : remboursements complémentaires à ceux de la SS + garanties présentant un degré élevé de solidarité (v. n° 17).

♦ Accord du 23-2-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017, applicable à compter du 1-1-2016

17 Haut degré de solidarité ■

1° Organisme assureur : voir n° 16.

REMARQUE : l'organisme assureur est chargé de la gestion du fonds social dédié aux seuls salariés cotisants auprès de l'organisme assureur recommandé.

2° Cotisations : 2 % des cotisations du régime de frais de santé (v. n° 16).

3° Prestations : actions de prévention de santé et prestations d'action sociale.

A compter du 1-4-2019, campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire, traitement et prévention des récives de cancers, bilan de prévention.

♦ Accord du 23-2-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017, applicable à compter du 1-1-2016 ♦ Avenant n° 2 du 19-11-2019 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020, applicable à compter du 1-1-2020 (à l'exception des garanties relatives au haut degré de solidarité)

Section 8 Classification des emplois

Sous-section 1 Ancienne classification

18 Application aux entreprises de commerce de gros de jouets ■ Les entreprises de commerce de gros de jouets, désormais intégrées dans le champ d'application de la CCN (v. n° 1), ont bénéficié d'un délai jusqu'au 31-12-2011 pour mettre en œuvre la classification des emplois.

♦ Accord du 26-1-2011 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013

19 Définition des niveaux ■

Niveau	Échelon	Définition
Employé I	1	Personnel occupant des emplois n'exigeant qu'une formation ou une adaptation sommaire ; exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises, avec ou sans opérations de saisie informatique
	2	Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations et ayant suivi avec succès une formation valorisante
	3	Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Employé II	1	Personnel effectuant la pratique encadrée de travaux spécialisés demandant une formation de base ou un savoir-faire acquis dont le résultat est facilement contrôlable (titulaire d'un CAP ou connaissances équivalentes)
	2	Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations et ayant suivi avec succès une formation valorisante
	3	Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le niveau



Niveau	Échelon	Définition
III	1	Personnel pouvant mettre en œuvre un savoir-faire et des connaissances impliquant maîtrise de procédures et capacité d'initiatives nécessaires pour s'adapter aux situations (brevet professionnel ou connaissances équivalentes)
	2	Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations et ayant suivi avec succès une formation valorisante
	3	Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le niveau
IV	1	Personnel ayant acquis une connaissance des techniques et méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (bac professionnel ou équivalence)
	2	Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations et ayant suivi avec succès une formation valorisante
	3	Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le niveau
V	1	Personnel exerçant par son expérience une fonction technique spécifique, logistique, administrative, commerciale, nécessitant prise d'initiatives, auto-contrôle, organisation, relations avec les autres services et justifiant une autorité de compétence
	2	Employé participant au développement de l'entreprise par sa capacité à améliorer la qualité et la quantité de ses prestations et ayant suivi avec succès une formation valorisante
	3	Employé correspondant à la définition de l'échelon 2, ayant accentué la qualité et la quantité de ses prestations, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le niveau
AM		
VI	1	Salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives ; mission impliquant l'organisation, la formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, la gestion du personnel ou salarié réalisant des missions équivalentes nécessitant responsabilité et technicité de haut niveau sans assumer l'animation de personnels ; connaissances acquises par formation initiale ou continue à un niveau \geq BTS ou par expérience professionnelle équivalente ; réalisation de travaux comportant des objectifs atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation et transmission au niveau supérieur des informations nécessaires à la prise de décision devant être arrêtées à son niveau
	2	Par ses propositions constructives et créatrices, remet en cause les méthodes connues puis met en application les méthodes nouvelles de nature à améliorer en permanence la productivité
	3	Participe dans son domaine d'activité, avec les services compétents ou avec l'employeur, à l'élaboration des programmes, des projets et des mesures d'organisation qui les accompagnent, avant leur mise en œuvre
VII	-	Agent de maîtrise possédant les compétences du niveau VI échelon 3, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans la fonction et une exceptionnelle qualité
Cadre		
I	1	Cadre engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité
	2	A un élargissement de son domaine d'activité ou de son pouvoir de délégation
II	1	Cadre engageant l'entreprise dans le contexte d'une large délégation attachée à ses domaines d'activité
	2	Disposant d'une délégation complète dans des domaines techniques ou spécialisés ou d'une délégation élargie dans tous les domaines d'activité sous le contrôle de l'employeur ou de l'encadrement supérieur
III	-	Cadre recevant une délégation complète pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise

♦ *Avenant n° 10 du 28-4-92 étendu par arrêté du 10-11-92, JO 18-11-92 modifié par avenant n° 11 du 3-12-92 étendu par arrêté du 19-3-93, JO 31-3-93*

20 Emplois-repères par filières ■ Les emplois sont classés selon 3 filières : la logistique, l'administratif et le commercial.

Niveau	Emplois
Employé	
I	Logistique : employé de nettoyage et d'entretien, employé de magasin ou aide magasinier, manutentionnaire/emballeur/coursier, employé de conditionnement, employé marquage/étiquetage Administratif : employé de bureau, téléphoniste Commercial : preneur d'ordres
II	Logistique : magasinier, emballeur/expéditeur, réceptionnaire, cariste, préparateur de commandes, vendeur, gestionnaire service approvisionnements ou achats, chauffeur-livreur Administratif : dactylo/employé traitement de texte, facturière, aide-comptable Commercial : standardiste/accueil, aide-merchandiser, vendeur
III	Logistique : magasinier principal, préparateur principal, chauffeur-livreur qualifié, assistant service achats Administratif : aide-comptable confirmé, caissier, secrétaire correspondancier, sténodactylo, pupitre/opérateur Commercial : vendeur qualifié, aide-implanteur
IV	Logistique : approvisionneur, premier de rayon Administratif : secrétaire sténodactylo, comptable Commercial : merchandiser, implanteur/réimplanteur, premier vendeur, promoteur des ventes
V	Logistique : assistant chef de rayon Administratif : secrétaire confirmée, assistant services informatiques, programmeur Commercial : promoteur des ventes confirmé, attaché commercial adjoint
AM	

Niveau	Emplois
VI	Logistique : chef de rayon, chef magasinier, chef d'entrepôt, responsable des approvisionnements Administratif : responsable programmeur, responsable informatique, chef de service comptable, secrétaire de direction Commercial : responsable merchandising, responsable merchandisers, responsable des ventes, attaché commercial
VII	-
Cadre	
I	-
II	-
III	Logistique : directeur des achats, chef de département Administratif : attaché de direction, chef comptable, directeur des ressources humaines, directeur financier, directeur administratif, directeur informatique Commercial : attaché commercial confirmé, chef des ventes, directeur commercial

♦ *Avenant n° 10 du 28-4-92 étendu par arrêté du 10-11-92, JO 18-11-92 modifié par avenant n° 11 du 3-12-92 étendu par arrêté du 19-3-93, JO 31-3-93*

21 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

CQP	Classification des employés
Administrateur (trice) des ventes	Niveau III échelon 2
Vendeur (euse) itinérant(e)	Niveau IV échelon 2

♦ *Accord du 18-2-2014 étendu par arrêté du 10-7-2014, JO 18-7-2014*

Sous-section 2 Nouvelle classification

22 Mise œuvre ■ Période transitoire de mise en place de la nouvelle classification du 15-12-2017 (date de signature de l'avenant) à 6 mois après la date d'extension de cet avenant.

♦ *Avenant n° 16 du 15-12-2017 étendu par arrêté du 2-4-2019, JO 9-4-2019*

23 Principes généraux ■ 3 catégories réparties selon des niveaux à l'intérieur desquels se trouvent 2 ou 3 échelons :

- employés : niveaux I à V (échelon A et B) ;

REMARQUE : à la date de mise en place de l'accord, les employés de l'échelon 1 sont automatiquement classés à l'échelon A. Ceux des échelons 2 et 3 sont affectés à l'échelon B.

- AM : niveaux VI et VII (échelon A, B et C) ;

- cadres : niveaux I à IV (échelon A et B).

Le classement aux différents échelons s'effectue comme suit pour les « nouveaux entrants » :

— l'échelon A correspond à la définition générale du niveau (v. ci-après) :

— l'échelon B s'obtient après 4 ans dans le poste au maximum ou préalablement sur appréciation de l'employeur ;

— l'échelon C des seuls agents de maîtrise s'acquiert sur appréciation de l'employeur à partir de l'échelon A ou B parmi les critères définis par la branche (expertise, force de propositions, prise d'initiatives, résolution de problèmes et communication de son savoir).

♦ *Avenant n° 16 du 15-12-2017 étendu par arrêté du 2-4-2019, JO 9-4-2019*

24 Définition des niveaux ■

Niveau	Définition
Employé	
I	Emploi exigeant une formation ou une adaptation au poste de travail. Exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises.
II	Emploi nécessitant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation initiale ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable. Formation : CAP ou connaissances équivalentes.
III	Emploi se traduisant par la mise en œuvre d'un savoir-faire et des connaissances impliquant la maîtrise de procédures et la capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations courantes et à l'évolution du métier. Formation : brevet, bac professionnel ou connaissances équivalentes
IV	Emploi nécessitant la connaissance des techniques et des méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique. Formation : Bac professionnel avec expérience ou équivalence.
V	Emploi nécessitant une expérience ou un diplôme (professionnel ou équivalent) d'une fonction technique spécifique (logistique, administrative, commerciale...). Prise d'initiatives, organisation et relations avec son équipe et les autres services.
Agents de maîtrise	
VI	Emploi nécessitant la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives : organisation, formation dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, animation du personnel OU emploi correspondant à des missions équivalentes comprenant une responsabilité et une technicité spécialisés sans assumer l'animation de personnel. Formation : formation initiale spécifique ou continue (à un niveau égal ou supérieur au BTS ou par expérience professionnelle équivalente). Réalisation de travaux et des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes connus dont le choix et la combinaison exigent un apport de solutions professionnelles.
VII	Emploi attribué au salarié ayant les compétences du niveau VI échelon 3 et dont la performance est prouvée dans la fonction.
Cadres	
Définition générale	Participation à la conception des projets de l'entreprise et/ou ayant par délégation une fonction de direction avec autonomie et responsabilité. Emploi pouvant s'exercer seul, en raison de sa haute technicité, ou en encadrant une ou des équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis et de leur transmettre du savoir-faire à tous les niveaux.
I	Délégation limitée au domaine d'activité du cadre.
II	Délégation attachée aux domaines d'activité du cadre.
III	Délégation visant à mettre en œuvre la politique de l'entreprise.
IV	Cadre dirigeant recevant un pouvoir formel de décisions.

♦ *Avenant n° 16 du 15-12-2017 étendu par arrêté du 2-4-2019, JO 9-4-2019*

25 Emplois repères par filières ■



Filière	Cat.	Niv.	Emplois-repères	
Fonction support, management général (administratif)	Employé	I	Employé administratif, agent de maintenance	
		II	Hôte d'accueil, aide comptable, assistant administratif, technicien de maintenance	
		III	–	
		IV	Comptable, assistant crédit, technicien informatique, gestionnaire transports	
		V	Assistant spécialisé, gestionnaire de paie	
	AM	VI	Trésorier, contrôleur de gestion, chargé de recrutement ou formation, administrateur réseaux, analyste programmeur/développeur, responsable maintenance/technique/sécurité	
		VII	–	
	Cadre	I	Responsable recrutement ou formation, juriste d'entreprise, chef de projet	
		II	Responsable administratif et financier/RH/informatique/service généraux	
		III	Directeur administratif et financier/RH/DSI	
		IV	Cadre dirigeant	
	Achat et sourcing	Employé	I	–
			II	Assistant achat débutant
III			Assistant achat	
IV			–	
V			Gestionnaire achats/approvisionnement	
AM		VI	Coordinateur sourcing	
		VII	–	
Cadre		I	Acheteur/sourcer, chef de produits, responsable approvisionnement	
		II	Responsable achats	
		III	Directeur achats	
Commerce	Employé	I	–	
		II	Démonstrateur, vendeur, conseiller de vente débutant	
		III	Promoteur des ventes, merchandiser, démonstrateur, vendeur/conseiller de vente, assistant ADV	
		IV	Vendeur itinérant, assistant ADV export	
		V	Gestionnaire de flux	
	AM	VI	Visuel merchandiser, responsable de magasin, attaché commercial	
		VII	–	
	Cadre	I	Responsable grands comptes, développeur d'enseigne/expansion, chef des ventes/responsable de réseaux/responsable commercial, responsable/gestionnaire de flux, responsable ADV/export	
		II	Directeur des ventes	
		III	Directeur commercial	
		IV	–	

Filière	Cat.	Niv.	Emplois-repères
Marketing opérationnel	Employé	I	–
		II	–
		III	Assistant marketing
		IV	Infographiste
		V	Webmaster/intégrateur, graphiste, photographe
	AM	VI	Social media manager, chargé de communication, chargé de marketing
		VII	–
	Cadre	I	Responsable marketing digital, responsable marketing communication, attaché de presse
		II	Directeur web
		III	Directeur marketing
		IV	–
	Marketing produits	Employé	I
II			–
III			Assistant produits(s)
IV			Modéliste
V			Styliste
AM		VI	Styliste designer
		VII	–
Cadre		I	Chef des marchés
		II	Chef de groupe
		III	Directeur de collections
		IV	–
E-commerce	Employé	I	–
		II	–
		III	–
		IV	–
		V	–
	AM	VI	Coordinateur e-commerce
		VII	–
	Cadre	I	Chef de projet e-commerce, responsable e-commerce
		II	–
		III	–
IV		–	
Logistique gestion des flux	Employé	I	Agent logistique/magasiner
		II	Préparateur de commandes, opérateur logistique, opérateur réception/expédition
		III	Chauffeur/livreur, cariste
		IV	Gestionnaire de stocks, chef d'équipe logistique
		V	Chef d'équipe logistique
	AM	VI	Chef de groupe logistique
		VII	–
	Cadre	I	Responsable logistique de site et/ou d'exploitation, responsable transports
		II	Directeur logistique de site et/ou exploitation
		III	Directeur logistique multi-sites
		IV	–

H

Filière	Cat.	Niv.	Emplois-repères
Qualité environnement	Employé	I	-
		II	Assistant qualité
		III	Contrôleur qualité
		IV	-
		V	Gestionnaire environnement et développement durable
	AM	VI	-
		VII	-
	Cadre	I	Responsable environnement et développement durable, responsable des normes qualité
		II	Directeur environnement et développement durable, directeur des normes qualité
		III	-
		IV	-

♦ Avenant n° 16 du 15-12-2017 étendu par arrêté du 2-4-2019, JO 9-4-2019

Section 9 Salaires, primes et indemnités

26 Travail des jours fériés ■ Voir n° 9.

27 Prime d'ancienneté ■ Les entreprises de commerce de gros de jouets, désormais intégrées dans le champ d'application de la CCN (v. n° 1), ont bénéficié d'un délai jusqu'au 31-12-2011 pour appliquer la prime d'ancienneté (Accord du 26-1-2011 étendu).

1° **Bénéficiaires** : salariés des niveaux I à VII.

2° **Montant** (prime à faire figurer distinctement sur le bulletin de paie).

Niveaux	Au 1-2-2016 (1)				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	29,67 €	53,34 €	77,01 €	100,69 €	124,36 €
II	30,70 €	55,38 €	80,08 €	104,77 €	129,47 €
III	30,85 €	55,70 €	80,56 €	105,41 €	130,26 €
IV	31,20 €	56,39 €	81,59 €	106,78 €	131,98 €
V	33,84 €	61,67 €	89,50 €	117,34 €	145,16 €
VI	40,69 €	75,37 €	110,06 €	144,75 €	179,43 €
VII	45,96 €	85,93 €	125,90 €	165,87 €	205,83 €

(1) Au 25-6-2016 pour les non-adhérents Avenant n° 36/B du 28-1-2016 étendue par arrêté du 9-6-2016, JO 24-6-2016.

♦ Art. 23 modifié par avenant n° 12 du 3-12-92 étendu par arrêté du 19-3-93, JO 31-3-93 ♦ Accord du 26-1-2011 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013 ♦ Avenant n° 36/B du 28-1-2016 étendue par arrêté du 9-6-2016, JO 24-6-2016

28 Changement temporaire d'emploi ■

1° **Affectation temporaire à un emploi de catégorie inférieure** : maintien du salaire du précédent emploi pendant la période de mutation (3 mois maximum en règle générale).

2° **Affectation provisoire à un emploi comportant un salaire supérieur** (en cas de nécessité de service) : sauf pendant la période des congés payés, si l'affectation dépasse 1 mois, versement pendant la durée du nouvel emploi du salaire correspondant à ce dernier.

♦ Art. 20 et 21

29 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de formation.

Age du titulaire	Salaire minimum en % du SMIC			
	< bac professionnel (1)		≥ bac professionnel (1)	
	1 ^{ère} année	2 ^e année	1 ^{ère} année	2 ^e année
Moins de 21 ans	55 %	60 %	65 %	70 %
21 à moins de 26 ans	70 %	75 %	80 %	85 %
≥ 26 ans	100 % (2)	100 % (2)	100 % (2)	100 % (2)

(1) Ou titre professionnel de niveau IV

(2) Ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC.

♦ Accord du 28-1-2016 étendu par arrêté du 22-7-2016, JO 29-7-2016, applicable à compter du 1-2-2016 annulant et remplaçant l'avenant du 12-12-2007 étendu par arrêté du 8-7-2008, JO 17-7-2008, applicable à compter du 1-8-2008 (1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO)

30 Jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Abattement de 30 % de 16 à 17 ans et de 20 % de 17 à 18 ans.

♦ Art. 11

31 Salaires minima selon l'ancienne classification ■

Salaires minima mensuels (base 35 h/semaine), y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Les entreprises de commerce de gros de jouets, désormais intégrées dans le champ d'application de la CCN (v. n° 1), ont bénéficié d'un délai jusqu'au 31-12-2011 pour appliquer les salaires minima (Accord du 26-1-2011 étendu par arrêté du 26-12-2012, JO 3-1-2013).

Catégorie	Niv.	Éch.	Au 1-9-2015 (1)	Au 1-4-2018 (2)
Employé	I	1 (3)	1 458 €	1 500 €
		2	1 465 €	1 502 €
		3	1 467 €	1 504 €
	II	1	1 470 €	1 506 €
		2	1 474 €	1 508 €
		3	1 477 €	1 510 €
	III	1	1 482 €	1 515 €
		2	1 492 €	1 521 €
		3	1 497 €	1 526 €
	IV	1	1 503 €	1 532 €
		2	1 513 €	1 542 €
		3	1 523 €	1 552 €
	V	1	1 533 €	1 562 €
		2	1 543 €	1 572 €
		3	1 555 €	1 585 €
AM	VI	1	1 687 €	1 726 €
		2	1 767 €	1 808 €
		3	1 877 €	1 920 €
VII	unique	2 019 €	2 064 €	
Cadre	I	1	2 300 €	2 363 €
		2	2 515 €	2 584 €
	II	1	2 898 €	2 977 €
		2	3 442 €	3 537 €
	III	unique	3 888 €	3 996 €

(1) Annexe n° 49/A du 28-1-2015 étendue par arrêté du 2-7-2015, JO 16-7-2015.

(2) Annexe n° 52/A du 26-3-2018 non étendue.

(3) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1 passent automatiquement au niveau I, échelon 2 Annexe 45/A du 16-4-2012 étendue.

32 Salaires minima selon la nouvelle classification ■

Salaires minima mensuels (base 35 h/semaine), y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Cat.	Niv.	Éch.	Au... (1)	Au 1-6-2019 (2)	Au 1-10-2021 (3)
Employé	I	A (4)	1 500 €	1 522 €	1 555 €
		B	1 504 €	1 524 €	1 555 €
	II	A	1 508 €	1 528 €	1 556 €
		B	1 510 €	1 530 €	1 558 €
	III	A	1 521 €	1 541 €	1 569 €
		B	1 526 €	1 546 €	1 574 €
	IV	A	1 542 €	1 562 €	1 590 €
		B	1 552 €	1 572 €	1 600 €
	V	A	1 572 €	1 592 €	1 621 €
		B	1 585 €	1 606 €	1 635 €
AM	VI	A	1 726 €	1 749 €	1 780 €
		B	1 808 €	1 831 €	1 864 €
		C	1 920 €	1 945 €	1 980 €
	VII	unique	2 064 €	2 091 €	2 129 €

Cat.	Niv.	Éch.	Au... (1)	Au 1-6-2019 (2)	Au 1-10-2021 (3)
Cadre	I	A	2 363 €	2 394 €	2 437 €
		B	2 584 €	2 617 €	2 664 €
	II	A	2 977 €	3 016 €	3 070 €
		B	3 537 €	3 583 €	3 647 €
	III	unique	3 996 €	4 048 €	4 121 €
	IV	-	-	-	-

(1) *Annexe n° 52 A du 26-3-2018 non étendue, applicable à compter de la mise en place de la nouvelle classification des emplois (v. n° 22).*
(2) *Annexe n° 52 A du 21-5-2019 non étendue, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature.*
(3) *Annexe n° 53 A du 10-9-2021 non étendue, applicable à compter du mois suivant sa signature.*
(4) *Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon A passent automatiquement au niveau I, échelon B.*

